



***MÁSTER UNIVERSITARIO EN ACCESO A LA PROFESIÓN
DE ABOGADO POR LA UNIVERSIDAD DE CANTABRIA
(EN COLABORACIÓN CON EL ILUSTRE COLEGIO DE
ABOGADOS DE CANTABRIA)***

TRABAJO FIN DE MÁSTER

CURSO ACADÉMICO 2019-2020

**PLATAFORMAS DIGITALES Y AUTOMATIZACIÓN EN EL
MUNDO DEL TRABAJO**

**DIGITAL PLATFORMS AND AUTOMATION IN THE WORLD
OF WORK**

DAVID RUIZ DE SANTAYANA FERNÁNDEZ

DIRECTOR: RUBÉN LÓPEZ-TAMÉS IGLESIAS

ÍNDICE

ÍNDICE	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I. ALGUNAS CUESTIONES SOBRE LA AUTOMATIZACIÓN EN EL MUNDO DEL TRABAJO	5
I. CONTEXTO Y ANTECEDENTES HISTÓRICOS.....	5
II. LA REVOLUCIÓN CIENTÍFICO-TÉCNICA	7
III. LA NUEVA REVOLUCIÓN.....	10
CAPÍTULO II. LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS	17
I. EL NUEVO MODELO DE NEGOCIO	17
II. LOS PRESTADORES DE SERVICIOS.....	20
III. FUNCIONAMIENTO DE LAS PLATAFORMAS.....	24
CAPÍTULO III. RELACIÓN DE LOS PRESTADORES DE SERVICIOS CON LAS PLATAFORMAS	29
I. PLANTEAMIENTO DE LA DISCUSIÓN	29
II. AJENIDAD Y DEPENDENCIA.....	30
III. RESPUESTA JUDICIAL EN ESPAÑA.....	35
IV. CONTROVERSIA JUDICIAL EN EUROPA Y RESTO DEL MUNDO	40
V. NOVEDADES LEGISLATIVAS Y PROPUESTAS	42
CONCLUSIONES	45
BIBLIOGRAFÍA.....	46

INTRODUCCIÓN

La civilización occidental moderna se sostiene en una serie de instituciones que han permitido en los últimos setenta años un importante progreso. Entre ellas está el Derecho del Trabajo, el cual ha sostenido un cierto equilibrio en las relaciones sociales de producción, y actualmente, se encuentra en jaque. La evolución de los modos de producción históricos ha tenido una tendencia positiva porque es el capitalismo un avance respecto del feudalismo, y este respecto del esclavismo. Estos cambios en la organización social y los modos de producción han venido indisolublemente acompañados de los avances científico-técnicos, desde la rueda hasta Internet.

Precedido por el fin de la guerra fría, el siglo XXI, ha supuesto un extraordinario avance de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, dando lugar a un planeta globalizado. Sin embargo, y más allá de la cuestión de los límites biofísicos que chocan con el desarrollo mundial, la civilización ha pasado de encontrarse en una encrucijada a estarlo frente a un abismo, en el sentido de estar inmersos en un camino completamente imprevisible y de consecuencias desconocidas, en el que, de llevar un rumbo guiado por la brújula de los intereses de las empresas transnacionales, puede conllevar un punto de inflexión en la historia que rompa la tendencia de progreso social.

El primer capítulo de este trabajo versa sobre estas abstractas reflexiones filosóficas y sus implicaciones en el mundo del trabajo: la automatización, sus precedentes y los avances más recientes, que pivotan en el entorno de la inteligencia artificial; prestando atención al papel subjetivo de los trabajadores en los cambiantes procesos de producción. Con ello se da pie a un debate de rabiosa actualidad, como es el del conflicto por definir la naturaleza de las relaciones entre las plataformas digitales y sus prestadores de servicios. Será el análisis de algunos elementos de economía, las plataformas digitales y su funcionamiento en el ámbito de los recursos humanos el objeto del segundo capítulo del trabajo.

Por último, en el tercer capítulo se desgranará el debate, tanto doctrinal como jurisprudencial, sobre si los prestadores de servicios de estas plataformas son trabajadores asalariados o son trabajadores por cuenta propia, y a su vez, sobre si deberían encajarse en una nueva categoría de trabajadores a caballo entre cuenta propia y ajena.

Narrado así desde lo general a lo concreto algunas consecuencias de la cuestión conocida como la “huida del derecho del trabajo”, un paulatino estrechamiento del marco de las relaciones laborales, una ruptura de un consenso social tan básico como la relación trabajo-capital que supone importantes recortes en protección social y una ruptura de la concertación social. En definitiva, una jibarización del Derecho del Trabajo que es escenificada en los trabajadores de plataformas como Glovo o Uber, pero de un hondo calado, ya que estamos hablando de un fenómeno transversal, que, aunque de manera desapercibida más allá de estos icónicos casos, afecta a muchos (y cada vez más) sectores en una intensidad importante que va en aumento.

CAPÍTULO I. ALGUNAS CUESTIONES SOBRE LA AUTOMATIZACIÓN EN EL MUNDO DEL TRABAJO

I. CONTEXTO Y ANTECEDENTES HISTÓRICOS

El profesor Adrián Todolí comenzaba su libro *El Trabajo en la era de la economía colaborativa* criticando el famoso libro de Picketty sobre el nuevo capitalismo, *El Capital en el S.XXI*. Debido a su vaciamiento de contenido al obviar, en sus más de seiscientas páginas, la contradicción capital trabajo¹.

Este nuevo capitalismo, reconfigurado como anunciaba Sarkozy², tras el inicio de la crisis financiera de finales de la década pasada, ha debido de cambiar mucho. Por lo visto, este sistema ya no se basa en la “explotación del obrero”, y por tanto “ya no es necesario disertar sobre ello”, se cuestionaba irónicamente Todolí en el comienzo del libro ya mencionado³.

Aunque como categoría jurídica la ajenidad en el trabajo es algo moderno, ligado al Derecho del Trabajo como rama específica del derecho, que regula las relaciones laborales surgidas de las sociedades capitalistas industriales⁴, no podemos obviar que desde el inicio de las civilizaciones humanas ha existido el trabajo dependiente y ajeno, y ha habido una regulación jurídica, más o menos sofisticada, del mismo.

Basta con acudir a cualquier manual de Derecho del Trabajo, como el que se utiliza en esta Facultad, el del profesor Manuel Carlos Palomeque, para poder identificar al inicio del mismo la contradicción capital-trabajo. El trabajo asalariado y el capital es el conflicto base de Derecho del Trabajo: “*En relación al intercambio de trabajo por salario, los sujetos que la protagonizan esgrimen o aportan intereses, no solo distintos, sino contrapuestos. Es decir, que en la propia raíz de la relación de trabajo asalariado se halla instalado un conflicto social de carácter estructural: la contraposición de*

¹ TODOLÍ SIGNES, Adrián. *El Trabajo en la era de la Economía Colaborativa*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2017. p.17.

² Disponible en línea: (<https://www.europapress.es/internacional/noticia-cronica-francia-sarkozy-hace-llamamiento-refundar-sistema-capitalista-20080925205314.html>) última consulta efectuada el 5 de noviembre de 2019.

³ TODOLÍ SIGNES, Adrián. *El Trabajo en la era de la Economía Colaborativa* (cit.) p.17.

⁴ PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. *Derecho del Trabajo*. Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2015(23ed.). p.44.

intereses entre quienes dominan los medios de producción y quienes aportan exclusivamente el trabajo dependiente”⁵.

Bajo la visión de entender el capital como un conjunto de cosas inertes, que ha existido siempre y siempre existirán, y no como una relación social determinada, cuyos sujetos son la clase que posee los medios de producción y la que no, parece que se pretende acabar con la concepción del trabajo ajeno y dependiente. Así se volvería *de iure* a la época de las relaciones mercantiles simples, en lo que la doctrina denomina la huida del derecho del trabajo, o el (apenas) discreto retorno del arrendamiento de servicios. Esto no es futurible; es algo que ya ocurre, podemos ver ya en nuestras ciudades empresas, como Glovo, Cabify o Uber, pero tengamos en cuenta que es algo en expansión y estas icónicas empresas son la punta del iceberg de un fenómeno de dimensiones difícilmente imaginables.

El trabajo, como la actividad humana para producir bienes o servicios, es un elemento que se ha venido reproduciendo en todas las etapas de la civilización; y en tanto en cuanto haya una división entre los que poseen los medios de producción y los que no, seguirá habiendo trabajo por cuenta ajena y dependiente, aunque varíen los métodos de organización del trabajo y su regulación. Pero ahora bien, el papel del hombre y de la mujer en la civilización sí está sujeto a cambios, ya que el “elemento subjetivo”⁶ de las fuerzas productivas varía a lo largo de la historia.

Podemos señalar antecedentes históricos, como el inicio de la revolución industrial con la introducción de la máquina herramienta o máquina de trabajo⁷. El modo de producción de la sociedad urbana medieval, la artesanía, fue fraccionado por la mecanización, dando como resultado la división del trabajo intelectual-manual.

⁵ PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. *Derecho del Trabajo* (cit.) pp. 42-43.

⁶ Los factores objetivos son los medios de producción, es decir, “trabajo muerto” cosificado en herramientas y objetos, mientras que el factor subjetivo constituye “trabajo vivo”, fuerza de trabajo que se pone en acción en el proceso laboral en el que opera sobre y a través de los medios de producción. SZTULWARK, Sebastián. *Conocimiento y valorización en el capitalismo industrial*, *Revista de historia de la industria, los servicios y las empresas en América Latina*. N°9, Buenos Aires, 2011. p. 5.

⁷ Para más detalle sobre la diferenciación conceptual de la máquina y la herramienta, y las consideraciones históricas sobre el inicio de la revolución industrial y la teoría de la producción de movimientos uniformes cfr. *Carta de Marx a Engels*, Londres 28 de enero de 1863.

La segunda⁸ revolución industrial (introducción de la fuerza motriz mecánica y la transmisión de la misma) configuro el “sistema de máquinas”⁹ y supuso el desplazamiento de la mano de obra a los complejos fabriles, y la liberación de los elementos individuales del proceso de producción artesano y manufacturado al proceso colectivo fabril mecanizado. El principio mecánico produjo así la “desarticulación de las operaciones complejas, originalmente artesanales, en elementos abstractos, simples, de las cuales las operaciones ejecutivas decisivas fueron absorbidas por el mecanismo, dejándole al hombre tan sólo al servicio de este”¹⁰, produciéndose un desplazamiento del hombre al margen del proceso de fabricación.

II. LA REVOLUCIÓN CIENTÍFICO-TÉCNICA

Con el desarrollo de la industrialización en la segunda mitad del siglo pasado, se avanza hacia la producción automática. Ésta no consiste en un “sistema de máquinas” como el que nos referíamos anteriormente, sino que es un proceso mecanizado interrumpido de producción¹¹. Bajo el término de Revolución Científico-Técnica (RCT) Richta a finales de la década de los sesenta del pasado siglo pone una línea divisoria entre la mecanización y la automatización, diciendo que esta no es una prolongación de esta primera, ya que está guiada por un principio superior, y que no solo afecta al plano industrial, sino también al sector servicios y es transversal a toda la sociedad; supera el marco de las revoluciones industriales precedentes, dando lugar a una nueva estructura y dinámica de las fuerzas productivas, cambiando de manera radical el papel de las personas que forman parte de estas; *“sacude toda su estructura elemental al modificar radicalmente el lugar ocupado por el hombre”*¹².

En este sentido también se pronuncia Marcuse: *“el proceso social de la automatización expresa la transformación, o más bien transubstanciación de la fuerza*

⁸ En cuanto a la numeración de las revoluciones industriales es una cuestión muy compleja y debatida. Mientras que los autores citados sostienen la importancia de la sustitución de herramientas por máquinas, y luego hablan ya de la introducción de la máquina de vapor como introducción de la fuerza motriz, otros autores (Castells) hablan de una primera revolución con la máquina de vapor y una segunda con el motor de combustión interna. Existiendo muchas más propuestas de periodización de las revoluciones tecnológicas.

⁹ Mecanismo motor, mecanismo de transmisión y máquina herramienta *cfr.* Cap. XIII Tomo I de *El Capital*.
¹⁰ RICHTA, Radovan. *La Civilización en la Encrucijada*. Ayuso, 1974, Madrid, tr. Daniel Iríbar. p.20.

¹¹ Ibid. p.37

¹² Ibid. pp. 35-36.

*de trabajo, en el que ésta, separada del individuo, deviene un objeto productor independiente, y por tanto, un sujeto en sí mismo. Cuando llegue a ser el proceso de producción material, la automatización revolucionará toda la sociedad”.*¹³

Antes de seguir hablando de cómo cambian las ocupaciones del trabajador en el proceso de producción de bienes o prestación de servicios, conviene tener algún tipo de clasificación de los tipos de actividades. Daron Acemoglu y David Autor del Instituto de Tecnología de Massachusetts (IMT) categorizan en cinco los prototipos de tareas humanas en el trabajo¹⁴:

1. Tareas manuales rutinarias: trabajo simple repetitivo, típicas de la mecanización y del modelo *taylorista* de las cadenas de montaje ya en el S. XX.
2. Tareas manuales no rutinarias: trabajo simple pero con menor previsibilidad en las tareas, el trabajador precisa intervenir y tomar decisiones. Un ejemplo sería la hostelería.
3. Tareas cognitivas rutinarias: requieren de un proceso mental, pero están ordenadas en procedimientos previos definidos. Por ejemplo, un contable.
4. Tareas cognitivas no rutinarias analíticas: consisten en el análisis y resolución de problemas sin existir anteriores procesos definidos. Esto serían arquitectos, analistas o investigadores.
5. Tareas cognitivas no rutinarias interpersonales: Es como la anterior categoría, pero el trabajador ha de interactuar con otros sujetos, en esta categoría estarían docentes o médicos.

No se nos escapa a nadie que, a la hora de automatizar, es decir, de expresar tareas en reglas programables susceptibles de ejecutar por una computadora, lo más sencillo y por donde empezó la automatización, es por las tareas manuales rutinarias. El obrero operario no cualificado de máquinas en la fase de producción que realiza tareas manuales rutinarias simples, es desplazado hacía el margen de la producción inmediata, pasando a

¹³ MARCUSE, Helbert. *El hombre unidimensional*. Planeta de Agostini, 1993, Buenos Aires, tr. Antonio Elorza. p. 67.

¹⁴ Visto en RASO DELGUE, Juan. *Notas sobre economía y trabajo digital*, disponible en línea (<http://www.relats.org/documentos/ED.Raso.pdf>) última consulta realizada el día 11 de diciembre de 2019.

estar la carga de trabajo en la fase de preparación, y en menor medida en la de regulación, reparación y mantenimiento.

Tenemos que tener en cuenta como decíamos antes la verdadera dimensión de este proceso. La vocación de “transformación universal” de las fuerzas productivas va más allá de la lógica de cambiar al trabajador por la máquina. El hecho de introducir en determinadas fases de producción avances técnicos revolucionarios, como son por ejemplo las herramientas que utilizan inteligencia artificial, aun no estando esas tareas automatizadas, produce por sí mismo profundos cambios en la configuración del proceso; alterando y transformando la manera de trabajar, las ocupaciones y los modelos de negocio tal y como son ahora mismo entendidos¹⁵. Piénsese en un abogado, la introducción hace ya tiempo de programas expertos y bases de datos digitales cambió completamente la manera de trabajar de esta profesión.

La ciencia aplicada a la técnica deja de ser algo ajeno a la producción¹⁶, ya que es necesario amplios conocimientos científicos para llevar a cabo las mejores técnicas que aumentan el valor del proceso de producción; para programar el *software* de una aplicación como Glovo no basta con tener conocimientos de informática, es necesario un complejo y costoso trabajo de ingeniería informática. Juega así la ciencia un papel decisivo en el nuevo tipo de crecimiento post-industrial¹⁷, provocando un cambio en el “sistema histórico de acumulación”¹⁸, en el sentido de que si bien durante la anterior etapa de desarrollo (modelo industrial), el aumento de la productividad venía dado por la introducción de nuevas fuentes de energía, en el nuevo modelo de desarrollo informacional¹⁹, este aumento viene dado por la tecnología de la generación del

¹⁵ SOLAR CAYÓN, José Ignacio. *La Inteligencia Artificial Jurídica*. Aranzadi, 2019, Navarra. p.46-47.

¹⁶ RICHTA, Radovan. *La Civilización en la Encrucijada* (cit.) p.48.

¹⁷ Este “se fundamenta en cambios estructurales permanentes en las fuerzas productivas, en los cuales el papel decisivo no proviene ya del crecimiento cuantitativo de los medios de producción y de la mano de obra, sino de la calidad y del grado de fiabilidad de las nuevas fuerzas productivas. Esa es la base de los elementos intensivos del crecimiento, de la aceleración ligada orgánicamente al advenimiento de la revolución científico-técnica”. RICHTA, Radovan. *La Civilización en la Encrucijada* (cit.) p.51.

¹⁸ SZTULWARK, Sebastián. *Conocimiento y valorización en el capitalismo industrial*, *Revista de historia de la industria, los servicios y las empresas en América Latina*. N°9, Buenos Aires, 2011. p.7.

¹⁹ Concepto acuñado por Manuel Castells en su libro *La era de la información*, para definir el modelo de producción del capitalismo que prosigue al modo industrial. Nacido de la revolución de las tecnologías (usos del conocimiento científico para especificar modos de hacer cosas de una manera reproducible) de la información (conjunto convergente de tecnologías de la microelectrónica, informática, telecomunicaciones, optoelectrónica e ingeniería genética) que configuran un mundo “conectado en redes”.

conocimiento, el procesamiento de la información y la comunicación de símbolos²⁰. Esta tesis encajaría a la perfección en el modelo de economía de plataformas, donde el software, que sería un bien informacional, es la parte nuclear del capital fijo de la empresa, o por lo menos bajo el punto de vista mayoritario de la doctrina. Es decir, en esta nueva etapa del capitalismo, denominada por algunos “sociedad de la información”, y por otros “capitalismo cognitivo” (aunque existen diversas corrientes más allá de esta sobre la evolución del capitalismo), se invierte la tendencia que se venía produciendo en el capitalismo industrial. Ahora el desarrollo de la producción no se fundamenta en el “trabajo vivo y materializado”, adquiriendo una extraordinaria importancia el “trabajo muerto y las formas de inversión inmaterial”²¹, como son en este caso las plataformas digitales.

III. LA NUEVA REVOLUCIÓN

Existe una cierta confusión, tanto coloquial como académicamente, con los términos usados a la hora de referirse a esta nueva etapa. Desde luego no será en este trabajo donde se ponga nombre a esta nueva revolución tecnológica en ciernes, pero sin embargo, sí que me gustaría hacer algunas observaciones.

Klaus Schwab, fundador del Foro Económico Mundial, acuñó, en su libro *La Cuarta Revolución Industrial* este nombre. Sin embargo, como ya se ha comentado antes en este trabajo, usar números para categorizar las revoluciones industriales no es un tema para nada pacífico en la doctrina. Pero lo que es más importante, al igual que como decíamos Richa prefería hablar de RCT en vez de Tercera Revolución Industrial porque desbordaba el ámbito industrial, hoy día hablar de revolución industrial es un tanto impreciso, ya que la revolución tecnológica actual es menos industrial que nunca, dado que está afectando sobremanera al sector servicios. De hecho, probablemente en el campo

²⁰ CASTELLS, Manuel. *La era de la Información*. Siglo XXI, 1999, México. p.42. Citado en: SZTULWARK, Sebastián. *Conocimiento y valorización en el capitalismo industrial*, *Revista de historia de la industria, los servicios y las empresas en América Latina*. (cit.). p.8.

²¹ SZTULWARK, Sebastián. *Conocimiento y valorización en el capitalismo industrial*, *Revista de historia de la industria, los servicios y las empresas en América Latina*. (cit.) p 14.

que está más avanzada la inteligencia artificial es la medicina, aunque también otros como la banca y finanzas de la mano de las cadenas de bloques o *blockchain*²².

También hay que señalar que a menudo bajo la etiqueta “digital”, se está haciendo referencia a la automatización generada en los últimos años de la mano de los avances tecnológicos dados en el campo de las tecnologías de la información, en especial de la inteligencia artificial y más en concreto del aprendizaje automatizado²³, que es hoy en día el rasgo distintivo de esta²⁴. Sin embargo, es un término un tanto confuso, ya que lo digital, en cuanto a lo realizado o transmitido por medios digitales²⁵, es algo que no ha nacido ahora, así como tampoco los sistemas informáticos, y de hecho también se habla de “revolución digital” como sinónimo de Tercera Revolución Industrial, o para referirse al comienzo de la “era de la información”.

Habla el Consejo Económico y Social de España de que se ha creado una nueva división entre trabajo “digital” y trabajo humano²⁶. Existe un temor generalizado por la sustitución de trabajadores por máquinas, porque si bien “*el proceso de automatización del trabajo ha estado limitado a la realización de tareas manuales y cognitivas de carácter mecánico (...) debido fundamentalmente a los desarrollos en procesamiento de lenguaje natural, aprendizaje profundo y big data (...) la automatización se está extendiendo a otro tipo de actividades*”²⁷.

En vista de que la automatización llegue cada vez más a trabajos de “humanos”, existe una preocupación en el Parlamento Europeo porque ello provoque la creación de un paro estructural difícilmente absorbible por la sociedad, ya que en las anteriores revoluciones agrícola e industrial, cuando se producía excedente de mano de obra en un

²² Cfr. <https://www.bbva.com/es/inteligencia-artificial-en-que-sectores-esta-mas-avanzada/> última consulta realizada el día 9 de enero de 2020.

²³ Tecnología basada en “algoritmos capaces de identificar patrones de comportamiento a partir de análisis de ingentes volúmenes de datos, de integrar los patrones en un modelo mediante alguna forma estadística o lógica y de utilizar ese modelo para realizar predicciones identificando los mismos patrones en nuevos conjuntos de datos”. SOLAR CAYÓN, José Ignacio. *La Inteligencia Artificial Jurídica*. (cit.) p.29.

²⁴ SOLAR CAYÓN, José Ignacio. *La Inteligencia Artificial Jurídica*. (cit.) p.27

²⁵ 4ª acepción RAE. Disponible en línea (<https://dle.rae.es/?w=digital>) última consulta realizada el día 8 de enero de 2020.

²⁶ CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ESPAÑA. *Informe: La digitalización de la economía*. Número 3, año 2017, Madrid. p.19.

²⁷ SOLAR CAYÓN, José Ignacio. *La Inteligencia Artificial Jurídica* (cit.) p.34.

sector era absorbido por otro, siendo cuestionado que se pueda mantener la compatibilidad de introducir avances tecnológicos y aumento de empleo²⁸.

Como decíamos, la introducción de estas nuevas tecnologías no puede ser entendida en una lógica exclusivamente de sustituir trabajadores por “máquinas”, ya que la introducción de estas tecnologías está provocando un terremoto en el modelo de producción y organización de las empresas. El hecho de la disminución de los costes de transacción hasta hacerlos casi desaparecer, está provocando que “la forma en la que tecnología está “acabando” con los “trabajadores” no sea la temida”²⁹. Para las empresas ahora es mucho más rentable externalizar y centrarse solo en un sector o producto. Pero esto se está quedando corto, ya no se trata de empresas con un núcleo central integrado en su estructura dedicado a ese producto o sector en concreto y todo lo demás externalizado (como ocurría en el *toyotismo*), ahora se está produciendo una *balcanización* del trabajo como dice Todolí³⁰, las empresas han reducido a niveles irrisorios sus plantillas, y así podemos encontrar ejemplos muy evidentes, como el caso de Airbnb que se presenta como el mayor proveedor de alojamientos turísticos sin tener ningún alojamiento propio³¹, pero también otros menos sospechosos como la multinacional emergente alemana de transportes terrestres de bajo coste FlixBus, que opera numerosas rutas de largo recorrido de autobús sin tener conductores ni autobuses³².

La automatización presenta una singularidad respecto de la mecanización y otros procesos anteriores, ya que una vez avanzada, “*no solo afecta a trabajadores de cuello azul ubicados en escalones inferiores del mercado laboral sino también (y sobre todo) a trabajadores de cuello blanco, que no desarrollan tareas manuales sino cognitivas*”³³, lo cual se está viendo cada vez más acentuado a medida que avanzan la introducción de

²⁸ CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ESPAÑA. *Informe: La digitalización de la economía*. (cit.) p. 21.

²⁹ TODOLÍ SIGNES, Adrián *El Trabajo en la era de la Economía Colaborativa* (cit.) pp.18-19.

³⁰ Ibid. p. 29

³¹ VV.AA, *Airbnb proveedor oficial de servicios de alojamiento en los Juegos Olímpicos de Río 2016* (en línea) <https://www.tecnohotelnews.com/2015/03/airbnb-proveedor-oficial-de-servicios-de-alojamiento-alternativo-en-los-juegos-olimpicos-de-rio-2016/> Citado en: TODOLÍ SIGNES, Adrián. *El Trabajo en la era de la Economía Colaborativa* (cit.) p. 13.

³² Disponible en línea (<https://www.innovaspain.com/daniel-novo-flixbus-movilidad-verde/>) última consulta realizada el día 9 de enero de 2020.

³³ SOLAR CAYÓN, José Ignacio. *La Inteligencia Artificial Jurídica* (cit.) p. 44.

nuevas tecnologías, en especial en estos momentos de aceleración de cambios³⁴. Esta aceleración puede explicarse debido a que muchas tecnologías, ya existentes en el ámbito de la inteligencia artificial descubiertas en la década de los ochenta, viven ahora su verdadera revolución gracias a la mayor capacidad del *hardware* y el desarrollo de la computación en la “nube” y su efecto en red³⁵.

De hecho, no es solo que afecte a trabajadores de cuello blanco, es que si damos una vuelta a todo este asunto podemos ver cómo lo mismo que está haciendo “desaparecer” a los “trabajadores” en el sentido antes mencionado, lo que si puede hacer desaparecer de verdad son los jefes. Un ejemplo es la cooperativa de repartidores Mensakas, conformada por antiguos repartidores de otras plataformas que mediante una campaña de micromecenazgo crearon su propia aplicación³⁶. Esta cara de la automatización ya era contemplada por autores como Marcuse cuando la automatización era aún algo incipiente, pero se intuía su capacidad en fases más avanzadas: “*Cuando (la automatización) llegue a ser el proceso de producción material, la automatización revolucionará toda la sociedad. La reificación³⁷ de la fuerza humana de trabajo, llevada a la perfección, sacudirá la forma reificada, cortando la cadena que liga al individuo con la máquina*”³⁸

Tenemos que hacer una distinción cuando hablamos de la introducción de nuevas tecnologías. Según la tesis de Clayton Christensen³⁹ podemos hablar de “tecnologías de

³⁴ MOLINA, Oscar; PASTOR, Albert. La Digitalización, Relaciones Laborales y Derecho del Trabajo. *La revolución digital en España. Impacto y retos sobre el mercado de trabajo y el bienestar*, 2018. p.313.

³⁵ CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ESPAÑA. *Informe: La digitalización de la economía* (cit.) p.16.

³⁶ Disponible en línea (https://www.economiadigital.es/directivos-y-empresas/riders-mensakas-sueldos-glovo-deliveroo_599972_102.html) última consulta realizada el día 9 de diciembre de 2019.

³⁷ Concepto desarrollado por Lukacs en su obra *La cosificación y la consciencia del proletariado*, muy utilizado por autores de la Escuela de Frankfurt como Marcuse. Este consiste en el hecho de que una relación entre personas adquiera un carácter cosificado. Podemos ilustrarlo con un ejemplo de la materia que nos ocupa como es el reparto de mercancías mediante plataformas; cuando alguien pide comida a través de una aplicación de las ya mencionadas, el único contacto que tiene con un humano es para abrir la puerta y recoger el paquete, no hace falta ni intercambiar palabras, el pedido se hace y paga desde el móvil y posteriormete se valora desde la aplicación. Daría igual que el paquete lo trajese una persona, que un dron, ya que el repartidor es una especie de extensión de la aplicación, siendo esta una sensación que comparten los propios repartidores que dicen que las conversaciones “son prácticamente nulas” y soportan habitualmente un trato dado por los usuarios demandantes de comida inhumano. *Cfr.* Disponible en línea (<https://www.elsaltodiario.com/laboral/apretar-repartidor-rider-medio-temporal>) última consulta realizada 24 de enero de 2020.

³⁸ MARCUSE, Helbert. *El hombre unidimensional*. (cit.) p. 67.

³⁹ Visto en: SOLAR CAYÓN, José Ignacio. *La Inteligencia Artificial Jurídica* (cit.) p.47.

sostenimiento” o “tecnologías disruptivas”. Las primeras consistirían en las destinadas a mejorar procesos⁴⁰, donde se encuadra la automatización (en su aspecto de la producción directa) y las segundas son “innovadoras”, buscan nuevas fórmulas capaces de proporcionar productos más baratos, entre las que se sitúa la inteligencia artificial. Para los autores R. Susskind y D. Susskind, actualmente el desarrollo de estos dos tipos de tecnologías conviven en la actualidad, pero a largo plazo prevalecerán las disruptivas⁴¹.

La forma en la que se reproduce el conocimiento objetivado⁴² en estas tecnologías innovadoras, consistentes en tecnologías digitales (bienes informacionales), difiere en un aspecto clave con los bienes industriales. En el caso del costo de la producción de la primera unidad de un bien industrial, ésta es equivalente al de las unidades sucesivas. Sin embargo, si hablamos de un *software* de una plataforma que organiza trabajos de economía bajo demanda, o de una inteligencia artificial que mediante *deep learning*⁴³ aprenda a desarrollar tareas, el costo de hacer el primer programa inicial es muy superior al de sus réplicas⁴⁴.

Esto, que puede parecer una obviedad, tiene importantes consecuencias, ya que la capacidad de desarrollar estas tecnologías disruptivas encuentra una barrera técnica en la reproducción del conocimiento, por su elevado coste, y queda en manos de grandes multinacionales dedicadas al desarrollo de estos programas. Estas empresas no se han dedicado a vender sus elaborados programas a las industrias de turno para que mejoren sus procesos, han pasado ellas a ofrecer sus servicios en el mercado mediante nuevos procesos de producción, distintos modelos de negocio, irrumpiendo con fuerza y desplazando a sus competidores.

⁴⁰ Como ya se dijo anteriormente la introducción de estas tecnologías supone ya de por sí fuertes transformaciones.

⁴¹ SOLAR CAYÓN, Jose Ignacio. *La Inteligencia Artificial Jurídica* (cit.) p. 49.

⁴² Se hace referencia al concepto de Bourdieu del capital cultural en su estado objetivado, para más información *cfr.* BOURDIEU, Pierre. *Los tres estados el capital cultural (actes de la recherche en Sciences Sociales 30/11/1979)* tr. Monique Landesmann. Disponible en línea: (<https://www.uv.mx/mie/files/2012/10/lostresestadodelcc.pdf>) última visita realizada el día 26 de diciembre de 2019.

⁴³ En español “aprendizaje profundo” consiste en un conjunto de algoritmos de aprendizaje automático que utiliza arquitecturas computacionales como redes neuronales profundas, y se diferencia del *machine learning* (aprendizaje automático) en el método de aprendizaje.

⁴⁴ SZTULWARK, Sebastián. *Conocimiento y valoración en el capitalismo industrial, Revista de historia de la industria, los servicios y las empresas en América Latina.* (cit.) p.15.

Hay numerosos ejemplos. Todolí pone como ejemplo la industria de proveedores de imágenes⁴⁵, Solar habla de la industria del *legaltech* frente a la clásica abogacía⁴⁶, y podríamos continuar con el ejemplo del reparto de mercancías con Glovo y Deliveroo, y cada día más sectores a medida que se desarrollen estas nuevas tecnologías.

Decíamos que hay autores que afirman que estas tecnologías disruptivas se impondrán a largo plazo, y lo estamos viendo. Las nuevas plataformas de prestaciones de servicios que emergen, arroyan a los modelos anteriores al conseguir productos a un precio mucho más bajo; no solo se trata de que “máquinas” hayan sustituido a trabajadores, se trata de un cambio en la organización del trabajo, de la relación entre productores y consumidores y una expansión de la automatización a sectores con elevados componentes cognitivos en su actividad, como es la abogacía⁴⁷. Podemos encajar esto en la tesis de Schumpeter sobre la “destrucción creadora”. Para este economista *“el progreso técnico se convierte, cada vez en mayor medida, en un asunto de grupos especialistas capacitados (...) El romanticismo de la aventura comercial de los primeros tiempos está decayendo rápidamente”*⁴⁸. El capitalismo no podría conformarse con desarrollar lo que estos autores denominan “tecnologías de sostenimiento”, ya que llegaría un momento en el que se alcanzaría un estado en la producción que no admita mejoras, produciéndose una situación más o menos estacionaria donde *“La generación de la industria y del comercio se convertirían en una cuestión de administración corriente”*. Es en este punto donde el empresario⁴⁹ tiende a *“reformular o revolucionar el sistema de producción, explotando un invento, o de una manera más general, una posibilidad técnica no experimentada para producir una mercancía nueva o una mercancía antigua por un método nuevo”*⁵⁰.

Las tecnologías disruptivas tratan de *“proporcionar productos más baratos, simples y fáciles de utilizar, logrando así dominar los segmentos inferiores y menos exigentes del mercado”*⁵¹ y ello es debido a que lo característico de las aportaciones de la

⁴⁵ TODOLÍ SIGNES, Adrián *El Trabajo en la era de la Economía Colaborativa* (cit.) pp.19-20.

⁴⁶ SOLAR CAYÓN, Jose Ignacio. *La Inteligencia Artificial Jurídica* (cit.) pp.77-78.

⁴⁷ Ibid. p.49.

⁴⁸ SCHUMPETER, Joseph Alois. *Capitalismo, socialismo y democracia I*. Folio, Barcelona, 1996. p. 182.

⁴⁹ Si bien no creo que las revoluciones técnicas sean obra de un empresario emprendedor en concreto, o un modelo de empresario, ya que el desarrollo del capitalismo es impersonal.

⁵⁰ SCHUMPETER, Joseph Alois. *Capitalismo, socialismo y democracia I*. (cit.) p. 181.

⁵¹ SOLAR CAYÓN, José Ignacio. *La Inteligencia Artificial Jurídica* (cit.) pp.47-48

producción capitalista es producir “barato” para poner ese bien o servicio en un mercado de masas, en provocar “avalanchas de los bienes de consumo”⁵².

⁵²Cada una de estas revoluciones en el capitalismo tiene su reflejo en las “ondas de larga duración o de Kondratiév”. SCHUMPETER, Josehp Alois. *Capitalismo, socialismo y democracia I*. (cit.) pp. 102-103.

CAPÍTULO II. LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS

I. EL NUEVO MODELO DE NEGOCIO

Los avances tecnológicos disruptivos en la presente década han supuesto el comienzo de una nueva era que convive con el modelo anterior, en un panorama falto de regulación, con una creciente globalización y una competencia descarnada. Se dice que el proceso de revolución actual va a conllevar unos cambios sin precedentes desde la Primera Revolución Industrial⁵³. Nos encontramos por tanto en un contexto donde la introducción de estas nuevas tecnologías está en un periodo de transición, a distintas velocidades en los diferentes estados, debido a su alto coste de desarrollo. España es situada en una “posición intermedia (aunque con tendencia positiva) en el llamado *Digital Economy and Society Index* (DESI)”⁵⁴.

Decía el filósofo italiano Gramsci, que en los periodos de transición donde lo viejo no acaba de morir, y lo nuevo tarda en aparecer, se produce un claroscuro donde surgen los monstruos. Los “monstruos” para el mundo del trabajo de esta transición hacia lo “digital” no han tardado en aparecer, dándose un conflicto entre trabajadores y plataformas que se encuentra enquistado ante la falta de regulación de estas nuevas realidades.

Esta revolución tecnológica se caracteriza por estar afectando especialmente al sector servicios, cuestión ya mencionada. Esto es debido a la superación de ciertos “cuellos de botella” de la automatización, que han abierto puertas que antes era complicado plantearse abrirlas. Del mismo modo que en la industria se produjo una descomposición de los elementos del proceso de producción, que permitió la automatización, esto ocurre ahora en el sector terciario, lo cual “permite el rediseño y la reestructuración más eficiente de los procesos de producción de bienes y producción de servicios”⁵⁵. Así pues, en función de la rentabilidad en cada momento unas tareas pueden ser realizadas manual o automáticamente, y a su vez pueden externalizarse debido a lo

⁵³ Por ejemplo, así se expresó la presidenta del Banco Santander, Ana Patricia Botín, hablando de la revolución “digital” en el programa *Planeta Calleja* emitido de Mediaset el día 8 de enero de 2020.

⁵⁴ MOLINA, Oscar; PASTOR, Albert. *La revolución digital en España. Impacto y retos sobre el mercado de trabajo y el bienestar* (cit.). p.319.

⁵⁵ SOLAR CAYÓN, José Ignacio. *La Inteligencia Artificial Jurídica* (cit.) p.50.

extraordinariamente barato que puede resultar por la drástica reducción de los costes de transacción de la que ya hablamos. Pero al igual que las empresas que están externalizando sus partes no fundamentales, las empresas que se dedican a proveer estos servicios están especializadas y se dan a gran escala. A este fenómeno se le ha denominado *outsourcing*.

El *outsourcing* (externalización) y el *offshoring* (externalización a proveedores especializados en países en desarrollo) no es algo intrínsecamente nuevo. Pero si al desarrollo digital, le sumamos el imparable crecimiento de Internet, que lleva los costes de transacción a niveles casi nulos, todo ello en un contexto de globalización hace que la potencialidad de la externalización y su capacidad para modificar los procesos productivos sea altísima. Antes, una fábrica o una empresa subcontrataba a través de contratas ciertos servicios, pero ahora este proceso está completamente atomizado a través del llamado *Crowdsourcing* o *Crowdwork* (externalización abierta de tareas), que consiste en “*tomar una prestación de un servicio, tradicionalmente realizada por un trabajador, y descentralizarla hacia un indefinido, y normalmente gran número de personas en forma de llamamiento o convocatoria*”⁵⁶.

El nuevo modelo de negocio resultante del *Crowdwork* será lo que denominaremos *on demand economy* o *gig economy*, para lo cual se usan como soporte plataformas virtuales. Dentro del *Crowdwork* podemos encontrar cuatro tipos, que representan a su vez cuatro modelos de negocio diferentes, en función de si es online u offline por un lado, y de otro si es genérico o específico⁵⁷. En cuanto a las plataformas que sirven de soporte para los cruces de oferta y demanda, se pueden distinguir también en función de si son genéricas (Amazon Turk) o son de un sector de actividad concreto (Uber)⁵⁸. La definición dada para las plataformas electrónicas, en general, por la Comisión Europea es que son “*empresas que operan en mercados bilaterales o multilaterales que utilizan Internet para hacer posibles interacciones entre dos o más grupos de usuarios distintos pero interdependientes, de forma que se genere valor para al menos uno de los grupos*”⁵⁹.

⁵⁶ HOWE, J. *The rise of Crowdsourcing*. Wired, 2006. Citado en TODOLÍ SIGNES, Adrián *El Trabajo en la era de la Economía Colaborativa* (cit.) p.22.

⁵⁷ TODOLÍ SIGNES, Adrián *El Trabajo en la era de la Economía Colaborativa* (cit.) p.22

⁵⁸ Ibid. p.23.

⁵⁹ Comunicación de la Comisión Europea, Public consultation on the regulatory environment for platforms, online intermediaries, data and cloud computing and the collaborative economy, de fecha 24 de agosto de

Como decíamos en el anterior capítulo, se da la circunstancia de que las empresas que han desarrollado estas tecnologías no se han limitado a venderlas a las empresas que venían trabajando en sus respectivos sectores, sino que han pasado a operar en el mercado directamente, pero de un modo muy distinto, dedicándose a poner en contacto a través de las plataformas virtuales a oferentes y demandantes como ejemplificamos anteriormente con los casos de Airbnb o Flixbus. Si lo pensamos detenidamente, esto antes era impensable, pero no imposible; simplemente, como decíamos, la reducción de los costes de transacción permiten su viabilidad. Desde luego que antes podría existir una empresa de alojamientos turísticos que tuviera toda su estructura de alojamientos externalizada, pero el coste de la logística sería elevadísimo, tendrían que existir multitud de oficinas presenciales, operar manualmente reservas, etc.

La gran cantidad de términos nuevos usados en este campo enreda bastante la madeja. Uno muy usado para hablar de este ecosistema digital es el de “economía colaborativa”, aunque también se habla de “capitalismo de plataformas”, “*sharing economy*”, “*on demand economy*” o “*collaborative consumption*”. La falta de consenso para usar un término común que defina este fenómeno radica en las propias diferencias conceptuales, ya que los tipos de plataformas electrónicas que existen son muy variadas. El término “economía colaborativa” no es el más adecuado para definirlo, más bien trata de esconder, debajo de un término ambiguo y aparentemente positivo, una realidad bastante distinta, ya que si bien existen plataformas que si son colaborativas (wikis), las empresas más icónicas de este fenómeno son un negocio (Uber), no una comunidad donde los usuarios comparten nada.

Los defensores del término “economía colaborativa” acuden a la Real Academia Española (RAE), afirmando que esta expresión “*centra adecuadamente el foco en el elemento diferenciador de este nuevo fenómeno: una nueva forma de interacción entre ofertantes y demandantes de servicios, de forma que pueden “colaborar”, esto es “trabajar con otras personas”, afirmando que según la definición del término por la RAE, para la consecución de sus propios intereses*”⁶⁰, dando así la sensación de que si se pide por Glovo que un repartidor traiga a mi casa comida, se produce entre nosotros una relación de colaboración. No obstante, si acudimos a la RAE en ningún sitio encontramos

2015. Citado y traducido en MONTERO PASCUAL, Juan José. *La Regulación de la Economía colaborativa*. Tirant lo Blanch, 2017, Valencia. p. 37.

⁶⁰ MONTERO PASCUAL, Juan José. *La Regulación de la Economía colaborativa* (cit.). pp. 36-37.

esa referencia hacia la “consecución de sus propios intereses”; es más podemos encontrar “ayudar con otros al logro de algún fin”⁶¹. Y si acudimos a su etimología, viene del latín *collaborāre*; de *cum*, *con*, y *laborāre*, que significa trabajar juntos. Pero para mayor abundamiento, teniendo en cuenta que el origen del término “collaborative economy” es proveniente del inglés, tendríamos que ver qué significado tiene en esa lengua “colaborar” (*collaborate*). Dice el Cambridge Dictionary que como verbo es “work with”, y su definición es trabajar con otra persona para un propósito especial, poniendo como ejemplo colaborar para escribir una película entre otros⁶², no apareciendo ningún rastro de esas “consecución de sus propios intereses”.

Las plataformas de la (mal) llamada economía colaborativa, que buscan ofertar servicios a terceros, lo hacen bajo el eslogan de dar la posibilidad de dar uso a personas de su “tiempo infrautilizado”, como si vender tu tiempo “infrautilizado” fuera igual que vender la bicicleta infrautilizada regalada por la primera comunión. En opinión de autores como Todolí, este tiempo “infrautilizado” para dedicar a la prestación de servicios no es más que la comercialización en el mercado de tiempo libre para destinarlo a tiempo de trabajo, considerando que es eufemístico hablar de colaboración entre particulares, puesto que ofrecer tiempo por dinero es la esencia del propio concepto de trabajo, alejándose por tanto de la idea de la economía colaborativa, siendo más adecuado hablar de economía “*on demand*” o “*Gig*” economy⁶³.

II. LOS PRESTADORES DE SERVICIOS

Como decíamos este nuevo modelo de negocio consiste, a muy grandes rasgos, en que una plataforma digital pone en contacto a una serie de demandantes de trabajos, con una serie de usuarios dados de alta en esta aplicación, que, como trabajadores por cuenta propia, realizan estas labores bajo pautas marcadas por la plataforma a cambio de unas retribuciones, también establecidas por la plataforma. Este modelo es aplicable a las marcas más conocidas y que están centrando el debate jurisprudencial en España y el resto del mundo. Sin embargo, ya comentábamos que hay muchos tipos de plataformas,

⁶¹ Consulta realizada el 30 de diciembre de 2019, disponible en línea (<https://dle.rae.es/?w=colaborar>).

⁶² Consulta realizada el 30 de diciembre de 2019, disponible en línea (<https://dictionary.cambridge.org/es/diccionario/ingles/collaborate>) traducción propia.

⁶³ TODOLÍ SIGNES, Adrián *El Trabajo en la era de la Economía Colaborativa* (cit.) pp. 14-15.

y los casos de Glovo, Delivero o Uber son la punta del iceberg, existiendo plataformas como Amazon Mechanical Turk (MTurk) que ofertan microtrabajos simples a bajos precios (1.25 dólares por hora de trabajo efectivo⁶⁴) que requieren inteligencia “humana” denominados “HIT: Human Intelligence Tasks” para realizar tareas en los “cuellos de botella” de la Inteligencia Artificial.

La proliferación de plataformas de externalización de trabajo de toda clase, sumado a una elevada cifra de desempleo y una fuerte política, tanto pública como privada, hacia el “emprendimiento” lleva a que cada vez más gente intente buscar ingresos a través de estas plataformas. Es complicado estimar la magnitud de este fenómeno, está claro que mueve cantidades ingentes de dinero⁶⁵, pero en cuanto al número de personas que trabajan es complicado estimarlo, empresas Deliveroo habla de tener 54.000 trabajadores por cuenta propia en Europa⁶⁶.

A nivel europeo ya existen algunos estudios, uno de ellos⁶⁷ ha servido como referente para hacer uno en Cataluña por parte de Comisiones Obreras y la Universitat Autònoma de Barcelona presentado el pasado 2018⁶⁸ que arroja cifras interesantes como; la dimensión del mismo, donde habla que un millón de personas han recibido ingresos a través de plataformas digitales, del cual 280.000 personas son las que han realizado trabajos (5% de la población catalana, 8,5% ocupada), de los cuales el 51,7% ha sido por cuenta propia. Aunque pueda parecer una cifra muy elevada, en otros países europeos según el informe antes citado, la cifra de población que ha obtenido alguna vez ingresos trabajando en estas plataformas se sitúa en torno al 20% en Austria, Suiza o Italia, y el resto de países analizados (Alemania, Países Bajos, Suecia y Reino Unido) superan ampliamente el porcentaje catalán, si bien el perfil de estos es más joven y esporádico que el catalán. A continuación, se añaden algunas gráficas del estudio citado de Cataluña, donde podemos ver como la amplia mayoría (55%) realizan los trabajos desde su domicilio, se dedican parcialmente a ello, sus ingresos provienen mayormente de otras

⁶⁴ FELSTINER, Alek. *Working the Crowd: Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry*. SSRN Scholarly Paper, ID 1593853, Social Science Research Network, 16 de agosto de 2011. Citado en: TODOLÍ SIGNES, Adrián. *El Trabajo en la era de la Economía Colaborativa* (cit.) p.30.

⁶⁵ Según PriceWaterhouseCoopers (PwC), la economía colaborativa generará en 2025 unos ingresos de 335.000 millones en todo el mundo.

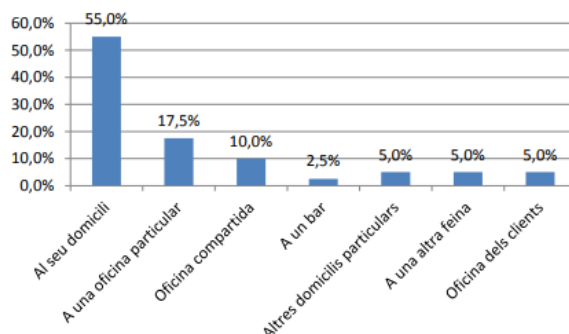
⁶⁶ Disponible en línea: (<https://www.publico.es/sociedad/repartidores-deliveroo-amenaza-ue-54000-empleos-reconocen-derechos-repartidores.html>) Consultado por última vez el día 2 de diciembre de 2019.

⁶⁷ HUWS, Ursula, et al. *Work in the European gig economy: research results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy*. 2017.

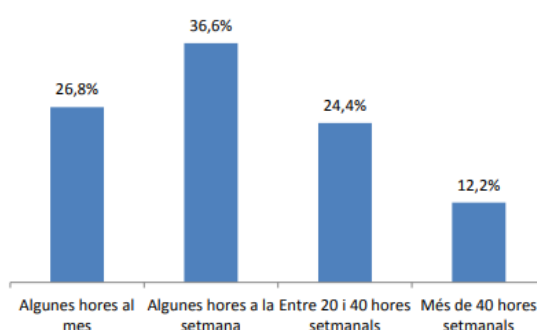
⁶⁸ CCOO e Instituto de Estudios del Trabajo UAB. *La dimensió de l'economia de plataforma a Catalunya. Enquesta sobre treball mitjançant plataformes digitals*. Junio de 2018.

fuentes y hay una clara diferencia entre la proporción de los ingresos recibidos en función de si es trabajador por cuenta ajena o propia.

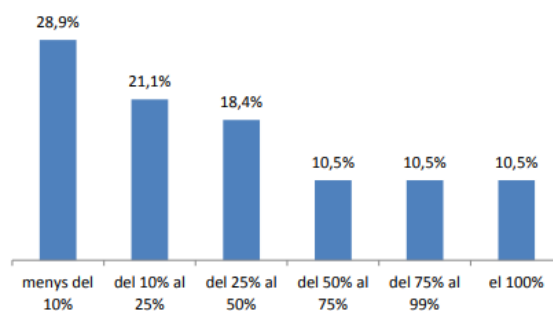
Gràfic 3.1. Crowd workers segons ell lloc on realitzen l'activitat



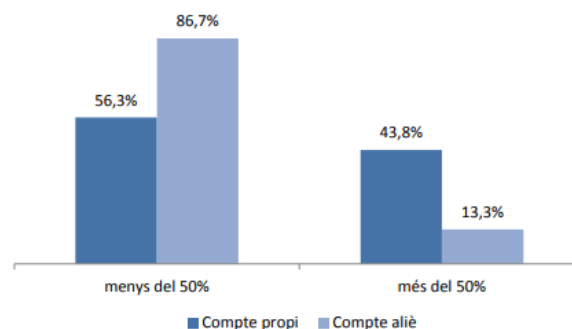
Gràfic 3.5. Freqüència en què es treballa mitjançant plataformes digitals



Gràfic 3.8. Proporció dels ingressos per treball mitjançant plataformes



Gràfic 3.12. Proporció dels ingressos per treball mitjançant plataformes segons si es treballa per compte propi o per compte aliè



⁶⁹ (gráficos originales)

Otro estudio a nivel global del año 2016, que incluye a España, realizado por McKinsey Global Institute⁷⁰ estima que el impacto sobre el mundo laboral de este fenómeno esta subestimado. En el caso de España un 25% de los trabajadores por cuenta propia afirman haber trabajado para estas plataformas. También se señala que el porcentaje de la población que ha realizado trabajo en estas plataformas, entre los 28 analizados, oscila entre el 9% (Alemania) y el 22% (Italia), con una clara tendencia expansiva. Teniendo en cuenta el lapso de tiempo, y el más que probable acentuado crecimiento en los últimos años, estos datos podrían incluso estar ya desfasados a la baja.

También podemos señalar un informe de la Comisión Europea que establece que un 2% de la población europea adulta trabaja más de 20 horas a la semana u obtiene la

⁶⁹ Fuente: CCOO e Instituto de Estudios del Trabajo UAB. *La dimensió de l'economia de plataforma a Catalunya. Enquesta sobre treball mitjançant plataformes digitals*.(cit.).

⁷⁰ MANYIKA, James, et al. Independent work: Choice, necessity, and the gig economy. *McKinsey Global Institute*, 2016, vol. 2016, p. 1-16. Citado en: MOLINA, Oscar; PASTOR, Albert. *La revolución digital en España. Impacto y retos sobre el mercado de trabajo y el bienestar* (cit.) pp. 319-320.

mitad de sus ingresos en plataformas de trabajo en línea, siendo los países punteros Reino Unido, España, Alemania, Países Bajos, Portugal e Italia, con un perfil de trabajador de hombres jóvenes con cierta formación media o superior que tienen poca experiencia en el mercado laboral⁷¹.

En cuanto a Cantabria, ha sido recientemente publicado un artículo de prensa⁷² que cuantifica en “unos 140” el número de trabajadores de las plataformas Glovo y Deliveroo en la región, lo que si bien, no refleja la totalidad de la ocupación en plataformas digitales, puede hacernos ver una idea de la dimensión de este fenómeno.

Una vez que tenemos una mínima de radiografía del tipo, características y cantidad de trabajadores de estas plataformas, podemos confirmar que el grueso de estos trabajadores no está en las plataformas de trabajo offline, donde enmarcamos las de servicios de reparto, transporte, etc. sino que se encuentran en las plataformas online. Este tipo de plataformas son menos visibles al no trabajar en la “calle”, ni tener el foco mediático puesto, pero sin duda están irrumpiendo con fuerza en el mercado laboral y su realidad es mucho más compleja y difícil de regular que en las anteriores, debido a que la masa de trabajadores es “invisible” y esta atomizada en un contexto global. Una persona puede estar realizando estos microtrabajos (HIT) para una empresa desde la otra punta del mundo. El desequilibrio entre solicitante de trabajo y oferente es aún más marcado debido a la existencia de “cláusulas de satisfacción”, que permiten al solicitante no pagar por el servicio si no lo considera satisfactorio, sin tener que dar explicaciones⁷³.

En otro segmento también podemos encontrar “*plataformas especializadas en la contratación de talentos, profesionales de elite, pre-cualificados [sic.], con tareas más desafiantes y jugosos bonos de cumplimiento, que tienen como clientes a gigantes de la tecnología*”⁷⁴. Sin embargo, se han dado casos de plataformas como LinkedIn, que tenían un carácter exclusivo, destinado a la oferta de puestos de trabajo de este perfil, o búsqueda

⁷¹ Disponible en línea (<https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC112157>) última consulta realizada el día 4 de diciembre de 2019.

⁷² Disponible en línea (<https://www.eldiariomontanes.es/economia/repartidores-glovo-deliveroo-20200131204245-ntvo.html>) última consulta realizada el día 2 de febrero de 2020.

⁷³ TODOLÍ SIGNES, Adrián. *El Trabajo en la era de la Economía Colaborativa* (cit.) p.30.

⁷⁴ MONTERO, Pablo Páramo. Economía de plataformas y digitalización del trabajo: “uberlitigación” y tensiones en la relación laboral clásica. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 2019, no 57. p. 30.

de sinergias en las altas esferas, donde la propia dinámica de las redes sociales, conllevó aparejado a su éxito cierta masificación, con la que perdió su carácter inicial.

III. FUNCIONAMIENTO DE LAS PLATAFORMAS⁷⁵

Como se viene comentando ya a lo largo de este trabajo, las diferentes empresas que operan las plataformas a las que venimos haciendo referencia, tienen un modo de operar muy cambiante para, en función de la jurisprudencia, ir tratándose de adaptar a lo que más conviene, en una suerte de ensayo/error. Sí que podemos afirmar que ahora mismo el modelo de contrato establecido entre los prestadores de servicios y las plataformas es el de Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente (TRADE), que se trata de una figura creada para aquellos trabajadores por cuenta propia que obtiene un 75% o más de sus ingresos de un mismo cliente, en este caso la plataforma de turno. Sin ser una figura que pueda asimilarse al trabajador afiliado al régimen general, sí presenta algunas ventajas respecto del trabajador por cuenta propia normal, tales como vacaciones, permisos de maternidad, indemnización por incumplimiento injustificado contractual y paro sin tener que justificar pérdidas.

Nos centraremos en este trabajo en plataformas como Glovo, ya que son los casos de actualidad jurisprudencial y de los que más información se dispone. Para trabajar en esta empresa se debe rellenar un formulario en su web, se realiza una entrevista presencial, e incluso puede que una prueba de aptitud, y los requisitos que exigen son: disponer de un vehículo propio, un teléfono con datos y estar dado de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA). Para realizar este trámite la propia empresa te ofrece una asesoría de confianza (de la empresa claro) aunque se han de abonar los gastos de la misma (que son menores a los precios de mercado 15€ mes). La típica mochila térmica de reparto es necesario comprarla (60€ en el caso de Glovo), aunque antes lo normal se diera prestada bajo una fianza, es una de las cosas que van variando

⁷⁵ Fuentes:

(1) Conferencia Henar Álvarez Cuesta, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social en la Universidad de León, impartida el 20 de junio de 2019 en Torrelavega durante el curso de verano de la Universidad de Cantabria “Problemática laboral de las redes de empresas”.

(2) Artículo opinión, *mierdajobs*, Alejandra de la Fuente, disponible en línea (<https://blogs.publico.es/mierdajobs/2019/07/09/infiltrado-como-trabajador-de-glovo-2e-fijos-por-cada-pedido-y-tiempos-de-espera-que-no-se-pagan/>) última consulta 27 de enero de 2020.

para adaptarse jurídicamente. También se repercute un seguro obligatorio de 4,84€ al mes para accidentes.

Las condiciones en el caso de Glovo son una remuneración de 2€ por pedido fijo más 0,35€ por km que marque Google Maps, más 0,05€ por cada minuto de espera en los establecimientos a partir de los 10 minutos. En caso de lluvia hay un incremento del 30%. Obviamente estas tarifas, similares con otras plataformas, son fijadas unilateralmente por la empresa, sin ningún tipo de margen de negociación, al igual que las tarifas que estas cobran a los usuarios que comercializan sus productos. En el caso de que se resida o se esté fuera del “radar” de la aplicación para que te entren pedidos, ha de acudirse a la ciudad, lo cual no se paga. En el caso de Deliveroo era común que se encontraran concentrados en puntos estratégicos determinados por la empresa, desde los que si no se está conectado allí no entran pedidos, a no ser que se estuviera de vuelta de otro y no hubiera nadie más disponible.

Todo el tiempo que se está conectado con el dispositivo esta encendido el GPS, que transmite tu ubicación en todo momento a la plataforma, y la comparte con el cliente esa ubicación cuando llevas un pedido. A la hora de realizar el reparto te dan unas pautas de comportamiento y tiempos, de los cuales si te sales eres penalizado en la aplicación. La puntuación que se tiene en la aplicación es fundamental a la hora del flujo de pedidos para el algoritmo, y esta varía no solo en función de las horas que estés dispuesto a estar conectado, antigüedad, o los tiempos que hagas, sino también por la valoración de los usuarios. La “crueldad” de estos es habitual, como ya comentamos cuando hablábamos de la reificación de la relación que se establece mediante la plataforma entre usuario y repartidor que da como resultado un modelo de control a caballo entre un “Gran Hermano” y “Black Mirror”, un reflejo para nada lejos de la caricatura o exageración de como el representado en la popular y reciente serie de Netflix “*El Vecino*”. Además, es especialmente llamativo la manera de despedir *de facto* estas plataformas: se limitan a una especie de “desconexión”, de *ghosting* en el plano laboral, donde la plataforma deja de enviarte trabajo y el trabajador acaba dándose de baja.

Es habitual encontrar en plataformas asociaciones de autónomos⁷⁶ patrocinadas por la misma empresa mediante acuerdos ventajosos para los repartidores afiliados a estos

⁷⁶ Disponible en línea (https://www.eldiario.es/economia/asociaciones-riders-promociona-propia-Deliveroo_0_958554945.html) última consulta realizada el día 27 de enero de 2020.

“sindicatos amarillos 2.0”. Pero también existen asociaciones alternativas a la empresa como RidersxDerechos, que trabajan en conjunto con sindicatos de clase. Cuestión aparte sería el tema de la evolución del sindicalismo que surge de estas plataformas, ya que todos estos trabajadores quedan fuera del paraguas de la clásica representación sindical al no ser considerados ni trabajadores. Hay que decir que el fenómeno de los falsos autónomos, debido al ahorro en costes que presenta frente a la contratación por cuenta ajena, no solo se extiende en el ámbito donde se ubica la economía de plataformas, como pudiera ser la mensajería, se extiende a otros en otros sectores tan importantes como la industria cárnica o profesiones liberales, tales como la abogacía o arquitectura, bien en su modelo clásico o también dentro de plataformas. Esto es un reflejo de lo que comentábamos en capítulos anteriores en relación a como estas tecnologías disruptivas influyen en el mundo del trabajo de diferentes maneras.

Como decíamos, estas plataformas erosionan el modelo de representación colectivo de manera muy significativa. Pero no se pueden seguir tesis inmovilistas en este sentido. De hecho, podemos observar como las plataformas están encontrándose con un estallido de movilizaciones de diferente intensidad, habiéndose triplicado las movilizaciones en 2019 respecto a 2018, y por nueve respecto 2017⁷⁷. Si bien hay que señalar que su intensidad y número son más frecuentes en los trabajadores con mejores condiciones, que tienen a acercarse más al modelo clásico sindical, como por ejemplo los *youtubers* alemanes que se han asociado al IG Metall⁷⁸ para negociar en una especie de convenio colectivo sus condiciones. Sin embargo, los trabajadores más precarios, desclasados incluso, como pudieran ser los *riders*, han iniciado una senda de movilizaciones en los márgenes del derecho del trabajo, donde mediante paros fuera del concepto legal del mismo, atacan a la empresa para reivindicar mejores condiciones laborales. Las técnicas para evitar el esquirolaje en estos paros y burlar la plataforma son creativas, como, por ejemplo, haciendo pedidos para sabotear a los esquirols poniendo bajas puntuaciones.

A menudo se puede leer en artículos que los modos obreros de lucha de estos trabajadores contra las plataformas suponen una vuelta al ludismo, se dice que se pretende

⁷⁷ Disponible en línea (https://www.eldiario.es/tecnologia/estallido-tecnologico-sindicalismo-solidaridad-trabajadores_0_977452302.html) última consulta realizada el día 27 de enero de 2020.

⁷⁸ Disponible en línea (<https://www.elperiodico.com/es/economia/20190907/los-youtubers-de-alemania-se-organizan-para-defender-sus-derechos-7619669>) última consulta realizada el día 27 de enero de 2020.

un boicot a la tecnología y a sus mejoras. Sin embargo, dudo mucho que ningún trabajador tenga nada en contra de que una aplicación organice su trabajo, sino que está en contra de cómo lo organiza debido a los criterios empresariales y a las condiciones que se imponen. El ludismo ha sido interesadamente vestido como un movimiento absurdo, haciendo ver a estos como estúpidos, pero nada más lejos de la realidad. Se trató de un movimiento muy selectivo y pensado, una herramienta muy importante de “negociación colectiva” en la época previa de la revolución industrial y durante su comienzo.

Significativo en este sentido es el caso, de las acciones antimáquina en Barcelona en 1820 donde miles de obreros “fiscalizaron” las fábricas textiles y destruyeron los telares de las compañías que se oponían a las demandas de mejoras salariales, lo cual se repite en Alcoi al año siguiente previa reunión pública en la plaza, y en los posteriores años 1823, 1825 y 1826⁷⁹. Del mismo modo, no se puede ridiculizar ciertas protestas de los trabajadores de las plataformas, que aun estando en un momento un tanto incipiente y de débil organización su trayectoria es claramente ascendente, a diferencia del modelo de representación sindical de concertación.

En cuanto al aspecto formativo, la empresa en ningún momento ofrece formación a los trabajadores, lo cual no solo supone que tengas que ocupar para ello parte de tu tiempo libre, sino que se presenta un riesgo de “obsolescencia” para las personas que no sean capaces de adaptarse a la evolución de las tecnologías. Se viene produciendo así una discriminación para los trabajadores más mayores que no tienen control de las nuevas tecnologías, pero también para los jóvenes que se ven obligados a entrar en plataformas para poder tener experiencia y optar a mejores trabajos que la requieren. También hay una contribución a la brecha campo/ciudad ya que todas o casi todas estas plataformas operan en grandes ciudades o medianas.

No podemos pasar por alto, aún mencionándolo fugazmente, algunas cuestiones de género que se ponen de relieve en este tipo de trabajos. La polarización del mercado de trabajo que viene dada por la automatización golpea hacia abajo a las mujeres de manera clara, ahondado en la vieja pero persistente división sexual del trabajo, siendo mayoritaria la presencia de mujeres en tareas cognitivas de cuidados no automatizadas. Ante este escenario se empuja a las mujeres de una manera singular a la precariedad, y al

⁷⁹ Conflictos y protestas en el artesanado preindustrial, *La Linterna de Diógenes*. Entrevista al profesor José Antolín Nieto.

igual que ocurre con los jóvenes, a recurrir a trabajar en empresas que, en palabras del propio fundador de Glovo “no ofrecen el trabajo ideal”⁸⁰. Pero no pasemos por alto que, debido a la naturaleza del trabajo de aplicaciones donde el prestador acude al domicilio del cliente, y al yugo del sistema reputacional, puede darse el caso que la trabajadora se vea en situaciones de especial vulnerabilidad para el acoso.

En este sentido comentaba Todolí que, una vez que una repartidora se encuentra por ejemplo en la puerta del domicilio de un cliente, para que no le den una valoración negativa que le baje la media y le suponga la desconexión, puede verse obligado a ceder a cuestiones como que le baje la basura o realice algún “favor” fuera de su trabajo, y que una vez que en ese contexto la trabajadora entra dentro del domicilio la vulnerabilidad es extrema⁸¹. Es preocupante que no se estén tomando medidas ante el panorama que se da, con numerosos casos de los que la prensa ya se ha hecho eco⁸². No se está dando una respuesta ni por parte de las aplicaciones, ni por el legislador.

⁸⁰ Disponible en línea (<https://www.xlsemanal.com/personajes/20191029/fundador-glovo-oscar-pierre-trabajo-repartidores-en-bici-globers-condiciones-laborales-espana.html>) última consulta realizada el día 28 de enero de 2020.

⁸¹ Conferencia impartida en Santander el día 19 de junio de 2018 organizada por UGT Cantabria.

⁸² Disponible en línea (https://www.elconfidencial.com/tecnologia/2017-03-12/acoso-sexual-economia-colaborativa-wallapop-milanuncios-blablacar-cabify_1344996/) última visita realizada el día 28 de enero de 2020.

CAPÍTULO III. RELACIÓN DE LOS PRESTADORES DE SERVICIOS CON LAS PLATAFORMAS

I. PLANTEAMIENTO DE LA DISCUSIÓN

Como es sabido, actualmente hay en España y todo el mundo una enorme controversia, que se encuentra judicializada, y estriba en si los prestadores de servicios de estas plataformas son trabajadores por cuenta ajena, o si, por el contrario, son por cuenta propia, una especie de microempresarios. Debido a lo novedoso de esta discusión, además de la falta de regulación, es muy complicado plantear una solución mediante la vía jurisprudencial. Con diversidad de sentencias en diferentes países. En el caso de España hay dos sentencias contradictorias entre las Salas de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias y el de Madrid: queda pendiente de una decisión final del Tribunal Supremo.

Cabe recordar de antemano algunas previas muy sencillas. Una es que da igual como cataloguen las partes su contrato, la realidad fáctica manda, y de cumplirse los requisitos para que sea relación laboral, el contrato de arrendamiento de servicios será papel mojado. Por otro lado, el artículo 8 ET contiene una presunción *iuris tantum* para las relaciones entre quien realiza un servicio retribuido y quien lo recibe, con excepciones. Claro está que estas dos cuestiones vienen dadas por el principio tuitivo que inspira el ordenamiento laboral.

El ámbito de aplicación subjetiva del ordenamiento laboral se encuentra recogido en el Estatuto de los Trabajadores en su primer artículo, así como por una amplia construcción jurisprudencial. La discusión sobre los distintos parámetros que fijan este límite subjetivo no es un tema pacífico por dos motivos. Primero porque nunca lo ha sido, ya que siempre ha habido discusión sobre los elementos que configuran la laborabilidad, escribiéndose ríos de tinta en los años 60⁸³ del siglo pasado sobre el tema. El segundo motivo es el cómo adecuar esos parámetros en función de la realidad social determinada en cada momento y lugar, porque no podemos olvidarnos que el derecho no se hace en

⁸³ Cfr. cita 103 en: TODOLÍ SIGNES, Adrián. *El Trabajo en la era de la Economía Colaborativa* (cit.).

probetas y tubos de ensayo, ni en base a principios inamovibles caídos del cielo; responde a las leyes de la dialéctica.

La frontera entre los contratos de trabajo y otros análogos regulados en el ámbito civil y mercantil es muy fina, en palabras del propio Tribunal Supremo (TS) “*no parece nítida ni en la doctrina, ni en la legislación, y ni siquiera en la realidad social*”⁸⁴. El típico contrato de arrendamiento de servicios regulado en el Código Civil consiste en un genérico intercambio de obligaciones y prestaciones de trabajo a cambio de una remuneración. Por tanto, se compone de dos notas genéricas; trabajo y retribución del mismo. La configuración del contrato de trabajo comienza en Europa a finales del Siglo XIX, y no será hasta el período de entreguerras cuando se haya consolidado legislativamente.

Sin embargo, no podemos caer en la premisa de que la configuración legislativa del contrato de trabajo proviene de la adición de derechos a los anteriores contratos civiles. El punto de partida de este proviene de una limitación de la autonomía de la voluntad de las partes, fruto de un intervencionismo legislativo estatal motivado por diferentes razones políticas e históricas, en el cual se parte de que el trabajador está renunciando al fruto de su trabajo a cambio de un salario y unas garantías sociales. Se introducen así las características de ajenidad y dependencia en el trabajo, frente al modelo del arrendamiento de servicios, donde el arrendador no está subordinado y fija la remuneración.⁸⁵

II. AJENIDAD Y DEPENDENCIA

Estas dos notas son las que caracterizan de manera singular la relación laboral. Se trata de dos conceptos abstractos, que guardan entre sí relación y se manifiestan de diferentes formas en función del modo de producción de cada sector en concreto y de cada momento. La dependencia es entendida como la situación por la cual el trabajador está sujeto a la dirección y organización empresarial, mientras que la ajenidad consiste en la remuneración salarial por la incorporación de los frutos del trabajo por parte del

⁸⁴ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid nº 6611/2019 rec.195/2019 de fecha 19 de noviembre 2019. p.16

⁸⁵ PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. *Derecho del Trabajo*. (cit.) p.472

empresario mediante la colocación de éstos en el mercado. Sin embargo, la ajenidad “puede legítimamente utilizado como un factor definidor, pero presenta evidentes dificultades para convertirse en un elemento limitador”⁸⁶.

Existe una visión antidiluviana, pero sobre todo interesada, de entender la noción de dependencia como algo rígido, pretendiendo aplicar el típico esquema de obrero industrial de hace un siglo. Ante una realidad cambiante, compleja y poliédrica, la jurisprudencia ordena el concepto jurídico de la dependencia con fundamento en si se dan una serie de indicios. Los más habituales en la doctrina jurisprudencial sin duda son la asistencia a un centro de trabajo del empleador o un lugar designado por éste, y el sometimiento a un horario, pero la tecnología y las necesidades de conciliación están haciendo hoy en día que mucha gente pueda optar por el teletrabajo o por horarios flexibles, quedándose ya un poco anticuado este principal indicio.

Hay que señalar que en todo caso hemos de encontramos ante una relación no gratuita, es decir que existe una remuneración. En el caso de los repartidores de Deliveroo, la empresa negaba la existencia de una retribución periódica. Sin embargo, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid en reciente sentencia ha dado la razón al juzgador de instancia que sostenía la petición de la Inspección de Trabajo, ya que “*viene a ser un "salario por unidad de obra", que es admisible en el marco de la relación laboral por cuenta ajena.*”⁸⁷. En esta misma sentencia fijada también se afirma que existe otro indicio como es la habitualidad, ya que existe una penalización ante la ausencia de la habitualidad, disminuyendo el flujo de pedidos desde la aplicación al repartidor y por tanto con menos ingresos para él.

Otro importante indicio es el desempeño personal del trabajo (STS de 23 de octubre de 1989, RJ 1989, 7310), aunque compatible con un régimen excepcional de suplencias o sustituciones (STS de 20 de septiembre de 1995, RJ 1995, 6784). Respecto a este principio, y en relación con las aplicaciones de las que estamos hablando, se dio cierta polémica y conflictividad cuando en mayo de 2019 en España murió un repartidor de Glovo. La asociación RidersXDerechos habla de catorce muertos en Europa en esos

⁸⁶ PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. *Derecho del Trabajo*. (cit.) p.476

⁸⁷ Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Madrid nº 40/2020 rec.1323/2019 de fecha 17 de enero de 2020.

cinco meses transcurridos de 2019⁸⁸, donde se destapó un mercado negro⁸⁹ dentro de esta aplicación sus repartidores subcontrataban sus horas sobrantes para poder tener más puntos en la aplicación⁹⁰, inmersos en una voraz competencia por ver quien subía más en el ranking para conseguir tener franjas de horario asignadas más valiosas, conocidas como “horas diamante”. Las aplicaciones permiten la sustitución, pero siempre que sea con alguien que este dado de alta como usuario trabajador en la aplicación y con su visto bueno, con lo que estaríamos ante un régimen de suplencias compatible con lo ya expresado por el Supremo para los trabajadores por cuenta ajena.

Un indicio que nos interesa mucho en este trabajo es la inserción en la organización de trabajo del empleador y la programación de la actividad que este establece (STS de 8 de octubre de 1992, RJ 1992, 7622; STS de 22 de abril de 1996, RJ 1996, 334), así como la consecuente ausencia de organización empresarial propia por parte del trabajador. Éste es el indicio que se manifiesta más fuerte, ya que a diferencia de los anteriores es más difícil de ocultar. Pero es discutido si la inserción como usuario en la aplicación de la empresa, y por tanto de la programación de la actividad que ésta organiza mediante algoritmos, encaja dentro de este supuesto. Se tiende a ver los algoritmos como algo ajeno al concepto de control empresarial, como si fueran “neutrales” en el sentido de que no hay interés de ninguna de las partes detrás, pero nada más lejos de la realidad. Los algoritmos son diseñados y alimentados en base a los criterios empresariales previamente decididos y no deja de ser la aplicación una propiedad que organiza y estructura una empresa, cuestión que no por ser novedosa no es real. El algoritmo que emplea por ejemplo Deliveroo, que fue analizado en detalle por la Inspección de Trabajo en Valencia, tiene un modo de operar para incentivar/castigar a sus prestadores completamente diabólico, completamente orientado a que los trabajadores se conecten en las horas y lugares donde le interesa a la empresa, usando como decía incentivos, pero sobre todo métodos coercitivos consistentes en “desconectar al trabajador” para que le entren menos pedidos o asignándole las peores franjas.

⁸⁸ Disponible en línea (<https://www.elsaltodiario.com/glovo/pujan-deliveroo-muerto-14-riders-falso-autonomo-en-un-ano>) última consulta realizada el día 23 de enero de 2020, Disponible

⁸⁹ Disponible en línea (<https://www.elmundo.es/economia/ahorro-y-consumo/2019/05/29/5cee5f9721efa0c54a8b4701.html>) última consulta realizada el día 23 de enero de 2020.

⁹⁰ Los mecanismos de las plataformas para controlar la autenticidad de quien está prestando el servicio se limitan a la identificación mediante la sesión en el dispositivo móvil conectado a la aplicación, algo insuficiente según comentan los trabajadores de estas plataformas en el artículo anteriormente citado, que exigen medidas como el control mediante huella digital.

Hay que señalar que, si bien es cierto que los avances en la tecnología suponen la introducción de nuevas formas de control a los trabajadores por parte del empleador, éstas no son exactamente nuevas. El tener mediante la aplicación y el GPS controlada la ubicación y movimientos de un trabajador, pudiendo comprobar su ritmo de trabajo mediante los pulsómetros integrados en los relojes, por ejemplo, es algo novedoso. Pero no lo es porque no existieran antes pulsómetros o el GPS, sino debido a la irrupción de aplicaciones capaces de manejar tal cantidad ingente de información e interpretarla, ya que anteriormente hacer esos seguimientos sería manifiestamente antieconómico.

Por tanto, creo que el estar inserto en las aplicaciones de las empresas de trabajo bajo demanda es someterse a la esfera de la organización, programación y control empresarial. Cualquier interpretación que niegue esto o es interesada o necia, y basta con acudir a las actas de la Inspección de Trabajo que analizan su funcionamiento para ver que estamos hablando de un escenario que roza la distopía.

Si bien los indicios, como decíamos, pueden aparecer a menudo debilitados o flexibilizados, es porque las empresas de la economía bajo demanda realizan continuamente un laborioso trabajo de ingeniería jurídica para ello⁹¹. El determinar la naturaleza de los contratos buscando caso por caso determinados elementos en dosis suficientes para que sean relevantes, en un panorama donde hay una avalancha de casos continuamente cambiando, es ineficiente y claramente perjudica a los trabajadores.

En cuanto a la ajenidad, tiene varios elementos indiciarios. Para empezar está la ajenidad en los frutos: el trabajador pone a disposición o entrega al empresario los productos elaborados o los servicios realizados (STS de 31 de marzo de 1997, RJ 1997, 3578), y este último es el que los coloca en el mercado (ajenidad en el mercado) en base a los criterios de precios y trato con terceros que estime conveniente (STS de 29 de diciembre de 1999, RJ 2000, 1427), asumiendo el los beneficios o pérdidas de esta operación, así como las desavenencias que puedan ocurrir (ajenidad en los riesgos). El trabajador es por tanto ajeno al resultado de su trabajo en tanto en cuanto el percibe una remuneración y no es quien se hace cargo de esos riesgos del mercado. Así por ejemplo

⁹¹ Por ejemplo, se cuida mucho la terminología que se usa para escapar de los indicios jurisprudenciales de laborabilidad; así la empresa no da órdenes, si no indicaciones, pero que a efectos prácticos si no se cumple se castigada al bajar la puntuación y el algoritmo asigna menos trabajo.

en el caso de las aplicaciones que tratamos los contratos de los restaurantes de comida⁹², o de los usuarios que usan los VTC, son con la empresa dueña de la aplicación, no con sus prestadores de servicios, y los usuarios pagan a la aplicación por una tarifa fijada unilateralmente por esta, que a su vez retribuye en menor medida a los prestadores de servicios, quedándose con un margen para su beneficio y asumiendo las reclamaciones de los usuarios, ya que son clientes suyos, no de los prestadores. Hay quien dice que conceptos como el de la plusvalía son anticuados, ya que en la economía colaborativa del siglo XXI ya no existe una relación de explotación como la que existía entre el dueño de la fábrica y el obrero en los siglos pasados, sin embargo, aún no han encontrado estas empresas ni sus gurús académicos un término lo suficientemente eufemístico para poder explicar este fenómeno.

Tenemos también que señalar la ajenidad en los medios de producción, el trabajador carente de los medios de producción se ve obligado a acudir a vender su fuerza de trabajo a quien si los tiene. En el caso de las plataformas hay una fuerte discusión sobre qué es el medio de producción, si la bicicleta y el teléfono móvil o la propia aplicación. Desde luego tan solo el hecho de comparar su valor hace ridícula ya la discusión, la jurisprudencia mayoritaria y doctrina habla en este sentido de “medios poco significativos”.

También en esta categoría la doctrina está introduciendo nuevos elementos, como por ejemplo la ajenidad en la marca⁹³, una cuestión fundamental en el caso de la economía de plataformas, ya que por ejemplo, cuando alguien contrata a través de la plataforma de

⁹² Sentencia 40/2020 TSJM (cit.):” La conclusión es que sí existe ajenidad de frutos y riesgos. Ni los restaurantes, ni los consumidores a quienes se realiza el servicio de reparto, son clientes del repartidor, sino de Roofoods Spain SL.

Si el reparto se realiza defectuosamente, quien tendrá que responder ante el restaurante será Roofoods Spain SL; no el repartidor que materialmente sirvió el pedido.

Se argumenta que el repartidor sí asume los riesgos porque, en caso de no llevar a cabo el reparto, no percibiría la cantidad que le correspondería por ese servicio.

Pero el hecho de no percibir cantidad alguna por el servicio cuando éste no se realiza, no es asunción del riesgo, sino que constituye una característica ordinaria del denominado "salario por obra".

En este caso el riesgo consiste en soportar las consecuencias que pudieran derivarse de un inadecuado servicio al cliente. Los verdaderos clientes son aquí los restaurantes que han llegado a un acuerdo con Roofoods Spain SL para la distribución a domicilio de sus productos. Si este servicio no se presta adecuadamente y como consecuencia de ello el cliente (o sea, el restaurante) sufre un perjuicio, la responsabilidad frente al restaurante tendría que ser asumida por Roofoods Spain SL, no por el repartidor (ajenidad de riesgos).

Por otro lado, quien hace suyos los importes abonados por los restaurantes para la prestación del servicio de distribución de sus productos, es Roofoods Spain SL, no el repartidor (ajenidad de frutos).

⁹³ TODOLÍ SIGNES, Adrián. *El Trabajo en la era de la Economía Colaborativa*. (cit.) p.60.

Cabify un Vehículo de Transporte con Conductor (VTC), no contrata al VTC “x”. De hecho, no puede elegirlo y es la aplicación quien envía uno.

III. RESPUESTA JUDICIAL EN ESPAÑA

Como se ha ido adelantando, en estos momentos se encuentra judicializado el conflicto de la laborabilidad de la relación entre prestadores y plataformas, estando pendiente en fecha de presentación de este trabajo, una respuesta por parte del Tribunal Supremo a un recurso de casación presentado por el sindicato UGT en respuesta a una sentencia del TSJ de Madrid que daba la razón a Glovo.

Además de esta sentencia del TSJ de Madrid⁹⁴, que cuenta con un voto particular contrario, existe otra sentencia de este mismo órgano muy reciente, ya citada en este trabajo (STJM 40/2020), que da la razón a la Inspección de Trabajo en relación a la laborabilidad de más de quinientos repartidores de Deliveroo. Esta última es de extraordinaria importancia e inclina la balanza del lado de los trabajadores, porque se trata de un conflicto colectivo sostenido por la propia Inspección de Trabajo y no por repartidores de manera individual. Otra sentencia de un Tribunal Superior de Justicia la podemos encontrar en Asturias⁹⁵, donde se falló a favor del repartidor de Glovo.

En un peldaño más bajo, en los Juzgados de lo social, los resultados son variopintos. La empresa Glovo que es la que más sentencias acumula cuenta con ocho a favor y doce en contra⁹⁶. La Inspección de Trabajo ha promovido muchos de estos casos, de los que cabe destacar otro macrojuicio en Valencia, contra Deliveroo, que engloba a casi un centenar de repartidores⁹⁷. Esta puesta en escena de la Inspección de Trabajo está motivada porque se produce un doble fraude para las arcas de la Seguridad Social. Por un lado, se deja de ingresar mucho dinero de cotizaciones (se habla de 12 millones de euros) y por otro se produce un desembolso importante de dinero para sufragar la bonificación de la cuota de autónomos de los repartidores que se dan de alta y aprovechan las

⁹⁴ STJM 661/2019 (cit.)

⁹⁵ Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Asturias nº1607/2019, rec.1143/2019 de fecha 25 de julio de 2019.

⁹⁶ Disponible en línea (<https://www.elperiodico.com/es/economia/20200114/glovo-adhiere-foment-del-treball-7805924>) última consulta realizada el día 28 de enero de 2020.

⁹⁷ Disponible en línea (https://elpais.com/economia/2019/06/27/actualidad/1561630180_303576.html) última consulta realizada el día 28 de enero de 2020.

subvenciones existentes. Tal como están las retribuciones en estas empresas, es más que probable que no podría sostenerse su modelo de no existir la subvención de la “tarifa plana” de autónomos, ya que sin esa bonificación del 80% de la cuota durante el primer año y en menor medida durante el siguiente, y viendo el perfil de los prestadores de servicios de plataformas, no ganarían prácticamente dinero o incluso perderían.

Este colorido panorama judicial viene dado, como ya hemos comentado, por la atomización de la controversia al establecerse caso por caso si se dan o no indicios de ajenidad y dependencia, no habiendo un criterio uniforme porque no se ha dado una adaptación del Estatuto de los Trabajadores en este sentido. Entre los argumentos del TSJ de Madrid, en su sentencia favorable a Glovo, que determinó que la naturaleza de la relación con sus repartidores era mercantil, podemos encontrar⁹⁸: la existencia de una libertad de franja horaria en la que se desea trabajar, libertad de aceptar los pedidos que desea realizar, libertad para establecer la ruta de reparto, la realización personal de la actividad, la afiliación al RETA, la retribución basada en número de servicios y no en unidad de tiempo, la no existencia de un pacto de exclusividad dentro de los límites del TRADE, la no necesidad de justificar las ausencias bastando con la mera comunicación y la asunción de la responsabilidad del buen fin del servicio. Cabe decir que a diferencia de las sentencias que dan la razón a los trabajadores, en esta la motivación de sus fundamentos es, cuanto menos, escasa, por lo que tampoco podemos desarrollarla mucho en este trabajo.

Como decíamos, esta sentencia cuenta con un voto particular que usa los argumentos del TSJ de Asturias para rebatir los usados por los otros dos magistrados. El tribunal asturiano pone la presunción de laborabilidad por encima de la autonomía de la voluntad de las partes, cosa que en opinión de Todolí en el caso de Madrid no se da⁹⁹, ya que se declara que no se acredita que la relación se diera fuera de lo pactado. Es un argumento *non sequitur* este razonamiento que avala el TSJ de Madrid, ya que a todas luces es evidente que la desigualdad de las partes a la hora de negociar es tal que se puede afirmar que el trabajador está firmando un contrato como si fuera de adhesión, su margen de negociar es nulo, hay una desigualdad manifiesta que es cuestión central en toda la

⁹⁸ Sintetizados en: disponible en línea (<https://adriantodoli.com/2019/10/07/el-tsj-de-madrid-confirma-sentencia-declarando-a-un-rider-verdadero-autonomo/>) última consulta realizada el día 28 de enero de 2020.

⁹⁹ Ibid.

jurisprudencia mundial que ha tratado estos casos. Se pasa por tanto por alto en todo momento la máxima de proteger a la parte más débil del contrato, el trabajador, porque da exactamente igual como determinen la naturaleza del contrato las partes (o más bien como lo determina interesadamente quien lo redacta e impone) ya que la naturaleza vendrá dada por la realidad, existiendo además una presunción de laborabilidad y un principio *in dubio pro operario*.

Se apoya el TSJ de Asturias en el concepto más flexible de trabajador, el dado por la jurisprudencia del TJUE en el asunto C-66/85, caso Lawrie-Blum, que le define como: *“una persona física que durante un período de tiempo determinado realiza servicios para otra persona, y bajo su dirección, a cambio de una remuneración”*. También en la STJUE del caso UBER (asunto C-434/15 en su apdo. 39) que establece tres elementos de control por parte de la plataforma para determinar la nota de dependencia: 1. Esta es un servicio de intermediación imprescindible para conectar a los prestadores con los usuarios, 2. Es la empresa quien proporciona a los prestadores esta imprescindible aplicación y 3. La plataforma ejerce una influencia decisiva en los factores de organización y ejecución del servicio, fijando los precios, recibiendo las tarifas, pagando posteriormente a los prestadores, y ejerciendo un control de calidad e idoneidad y comportamiento de los conductores. Determina el tribunal que dichas notas dadas por el TJUE, que guardan evidentes similitudes con las sistematizadas por el Tribunal Supremo (STS 16 de noviembre de 2017 RJ 4552, 2017) que ya hemos comentado, se cumplen en el caso de Glovo.

El papel del algoritmo de la plataforma en las “tomas de decisión” es preeminente, y detrás del software hay un titular a efectos jurídicos, que es GLOVOAPP23 S.L., cuya actividad fundamental (90%) es la gestión de “pedidos partner”, consistentes en la entrega de comida a domicilio de los restaurantes adheridos a la plataforma a los clientes registrados en la misma, a través de estos repartidores conocidos como *riders*. La sentencia sostiene la tesis que hemos venido desarrollando a lo largo del trabajo: *“es impensable que el actor (repartidor) pudiera desempeñar su trabajo transportando comidas entre los restaurantes y los eventuales clientes, en calidad de trabajador autónomo, al margen de la plataforma y con sus solos medios (con su vehículo y con su móvil), ya que el éxito de este tipo de plataformas se debe precisamente al soporte técnico proporcionado por las TIC”*. Por tanto, el medio de producción es la plataforma, que no solo gestiona todo el trabajo, es la marca en sí (recordemos aquello de la ajenidad en la

marca), ya que a través de ésta se hace toda la compleja publicidad en redes sociales y está indexada en los buscadores como Google. En cuanto a los medios que aporta el trabajador, los considera accesorios, carecen de relevancia, en consonancia con lo que apuntaba el Abogado General en el asunto UBER ya citado.

En cuanto a la libertad horaria, el tribunal alude que la elección se hace dentro de los márgenes que la plataforma deja, los cuales se otorgan en base a la puntuación del prestador dentro de la plataforma a través del algoritmo. Divergen aquí el tribunal de Madrid y el de Asturias ante un caso idéntico como es el de Glovo. Este último afirma que sí existe un “cierto control interno” clave para el funcionamiento del servicio, que es calificado por la doctrina del TJUE como un control indirecto o *softcontrol*. La libertad que tiene el trabajador y que sostiene el tribunal de Madrid es por tanto limitada y en ningún caso condicionante, ya que la última palabra la tiene Glovo. Sobre la libertad de poder escoger encargos también hay divergencia, ya que si rechazas pedidos tu calificación se resiente y puedes ser desconectado, citando el TSJ de Asturias la STS de 16 de noviembre de 2017 (cit.) que ya contiene un precedente en este sentido.

Pero no solo existe el control indirecto de la plataforma, habla la sentencia sobre toda una serie de cuestiones que suponen la integración en la esfera de la empresa, tales como el sistema de evaluaciones para asegurarse de estándares de calidad, junto con las pruebas y entrevistas que se han de realizar para registrarse en la plataforma como prestadores. Sobre las instrucciones y pautas que se les da (aunque lo llamen sugerencias no lo son), hay un control de la actividad y el comportamiento a través de la geolocalización por GPS y un código de vestimenta, al tener que lucir la marca en la mochila que obligatoriamente se debe de usar, reconociendo la empresa que los repartidores son “*la cara visible de la empresa frente a los clientes*”.

Otro choque entre ambas sentencias está en la cuestión de la ajenidad, sobre la asunción de riesgos. Es complicado bajo mi punto de vista sostener que es “el repartidor quien asume los riesgos”, porque asumir las consecuencias de hacer bien o mal tu trabajo, que es lo que viene a argumentar el TSJ de Madrid, no es asumir los riesgos a los que se refiere la ajenidad, ya que quien responde ante proveedores y clientes y factura es Glovo. Además, es la mercantil quien fija las retribuciones del actor que describimos antes, considerándolas el tribunal de Asturias como salario apoyándose en la STS de 19 de julio de 2002 (rcud. 2869/2001) que sobre la remuneración por “microtarefas” establece que, si

bien no es lo habitual en el mundo del trabajo, puede serlo en el sector en el que se desenvuelven las partes y no se puede obviar que el concepto de salario dado por el ET en su artículo 26 es amplísimo. Cuestiones que obvia el TSJ de Madrid para el caso de Glovo.

Pero no solo encontramos sentencias sobre repartidores de comida a domicilio. De hecho en la mayoría de países, las controversias han venido de la mano de Uber, que también junto a Cabify han tenido su periplo judicial. Hemos mencionado una sentencia del TJUE que precisamente viene dada por una cuestión prejudicial elevada desde un juzgado en Barcelona ante el conflicto de Uber contra Elite Taxi Barcelona, que resulto con la imposición del alto tribunal europeo del sometimiento de Uber a la regulación administrativa del sector del transporte¹⁰⁰, no pudiendo considerarse una sociedad de la información¹⁰¹.

Claro está que este conflicto se ha desarrollado de una manera bien distinta, debido a que entraban en competencia con el colectivo de taxistas, que disponen de cierta estructura y capacidad de presión. Tras un cese cautelar de la actividad de Uberpop por parte del Juzgado de lo Mercantil nº2 de Madrid en diciembre de 2014, ese mismo juzgado deslindo a Uber de otras plataformas como Blablacar que también estaban afectadas por demandas de competencia desleal, por lo que Uber se vio obligada a replantear su fórmula y bajo la marca UberX paso a explotar su negocio bajo los VTC¹⁰². La Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC) recurrió al TS el Real Decreto que regulaba los VTC, ya que imponía una serie de restricciones innecesarias a favor del taxi, decreto al que siguieron otros con más restricciones, hasta llegar finalmente al Real Decreto Ley 3/2018 que reguló, antes de cualquier decisión del TS, el famoso ratio 1VTC/30 Taxis y

¹⁰⁰ Debemos tener en cuenta la exclusión de laborabilidad del art. 1.3 *in fine* del ET: “A tales efectos se entenderá excluida del ámbito laboral la actividad de las personas prestadoras del servicio de transporte al amparo de autorizaciones administrativas de las que sean titulares (por tanto habrá que ver quién es el titular de la VTC), realizada, mediante el correspondiente precio, con vehículos comerciales de servicio público cuya propiedad o poder directo de disposición ostenten, aun cuando dichos servicios se realicen de forma continuada para un mismo cargador o comercializador”.

¹⁰¹ “La sociedad de la información es aquella en la cual las tecnologías que facilitan la creación, distribución y manipulación de la información juegan un papel importante en las actividades sociales, culturales y económicas debe estar centrada en la persona, integradora y orientada al desarrollo, en que todos puedan crear, consultar, utilizar y compartir la información y el conocimiento, para que las personas, las comunidades y los pueblos puedan emplear plenamente sus posibilidades en la promoción de su desarrollo sostenible y en la mejora de su calidad de vida”. Fuente: Ministerio TIC del Gobierno de Colombia, disponible en línea (<https://mintic.gov.co/portal/inicio/5305:Sociedad-de-la-Infomaci-n>) última consulta realizada el día 29 de enero de 2020.

¹⁰² MONTERO, Pablo Páramo. *Economía de plataformas y digitalización del trabajo: "uberlitigación" y tensiones en la relación laboral clásica* (cit.) pp. 34-35.

atribuyendo a las CCAA la competencia para regularlo¹⁰³. Tras esto la polémica siguió en Ayuntamientos como el de Madrid, que denunció a la CNMC que los VTC realizaban competencia desleal y vulneraban la normativa al ofrecer el transporte hasta el aeropuerto por 15 euros, o el de Barcelona, que impuso una serie de restricciones a Cabify que requirió algunas modificaciones en su aplicación para poder seguir operando.

Lo interesante de este conflicto, desde mi punto de vista, es el fenómeno de proletarianización de un sector ante el empuje de una plataforma, es decir el proceso de movilidad social descendente de personas autoempleadas o empleadoras (hay que tener en cuenta que muchos taxistas son asalariados de propietarios de licencias) hacía el trabajo dependiente de una empresa. La resistencia y conflicto que se da, señalando a los trabajadores de las plataformas como una especie de esquirols, en un proceso muy similar a los conflictos de la época protoindustrial en las Reales Fábricas con los trabajadores que acudían dispuestos a aceptar unas condiciones peores a las exigidas. Por otro lado, también ha habido ciertos cambios en la manera de operar el sector del taxi para competir con estas aplicaciones, creando las suyas propias como Mytaxi, siendo esto un reflejo que aquello que comentábamos de los cambios en el proceso de producción por la introducción de las tecnologías de sostenimiento.

IV. CONTROVERSIA JUDICIAL EN EUROPA Y RESTO DEL MUNDO¹⁰⁴

Como decíamos, la empresa Uber, ha mantenido a lo largo de todo el mundo numerosos pleitos para dirimir la naturaleza contractual con los conductores, el primer caso se dio en EEUU, en la Corte Suprema de San Francisco, y posteriormente se dio otro caso idéntico en el Tribunal del Distrito Norte de California, concluyendo los tribunales que existía un vínculo laboral debido a que existe un control por parte de la plataforma, que esta no desvirtúa la presunción *iuris tantum* de laborabilidad, y que la propiedad del vehículo no es suficiente, siendo Uber más que una plataforma, ya que se involucra en toda el proceso¹⁰⁵. Tras esto se enreda un poco la historia al llegar Uber a un acuerdo con los representantes de los trabajadores para que se sobreyera el caso, práctica habitual que se ha dado con los *riders* individualmente en España y que ha retrasado las sentencias.

¹⁰³ Ibid. p.35.

¹⁰⁵ MONTERO, Pablo Páramo. *Economía de plataformas y digitalización del trabajo: "uberlitigación" y tensiones en la relación laboral clásica* (cit.) pp. 37-38.

Hay que señalar que también cuenta con sentencias favorables, como la sentencia Razak vs Uber Technologies de abril de 2018 en Pensilvania¹⁰⁶.

En EEUU son usados para determinar la existencia de vínculo laboral diferentes “test” que hacen paralelismos con la relación examinada y los indicios establecidos, sin embargo, este método no deja de quedarse obsoleto si los indicios no se adaptan a la realidad cambiante de las prestaciones de servicios. En Australia también se usa este modelo de “test” y la *Fair Work Commision* (FWC) ha dictaminado varios casos favorables a Uber¹⁰⁷, avisando de que han de revisarse los elementos que componen la relación laboral con nuevas leyes o los resultados de los test fallarán, poniendo el acento en revisar cuestiones como la generación de ingresos, como se reparten, el poder de negociación entre las partes, la dependencia entre éstas, y las posibilidades de que un prestador trabaje para varias plataformas¹⁰⁸.

En el viejo continente, las disputas judiciales no le han ido muy bien a Uber. Cuentan con 45.000 conductores y un largo periplo judicial. Los elementos que motivan la relación laboral¹⁰⁹ bajo el punto de vista de los jueces británicos pivotan en torno a la exigencia de un mínimo de disponibilidad y la obligatoriedad de que acepten al menos el 80% de los trayectos solicitados. Además, recientemente les han quitado la licencia para operar en esta ciudad, aunque aún pueden hacerlo ya que está recurrida, debido a las brechas de seguridad que se dan al estar operando conductores sin licencia, sin seguro o que no eran los que decían ser en sus perfiles¹¹⁰.

En Francia Uber tiene una sentencia favorable (marzo de 2018 Menard vs. Uber) criticada por ignorar la sentencia del TJUE del caso de Élite Taxi, y otra más reciente contraria (enero 2019 Petrovich vs. Uber) que pone énfasis en la compatibilidad de la flexibilidad horaria que pueda disponer el conductor con la existencia de una relación laboral, dado el control que Uber efectúa mediante el GPS y las restricciones de acceso

¹⁰⁶ Ibid. p41.

¹⁰⁷ Disponible en línea (<http://www.professionalsaustralia.org.au/contractors-consultants/blog/fwc-finds-no-employment-relationship-uber/>) última consulta realizada el día 29 de enero de 2020.

¹⁰⁸ MONTERO, Pablo Páramo. *Economía de plataformas y digitalización del trabajo: "uberlitigación" y tensiones en la relación laboral clásica* (cit.) p. 41.

¹⁰⁹ En Reino Unido se diferencia entre trabajador (worker) y empleado (employee). Siendo el primero un asimilado al trabajador asalariado.

¹¹⁰ Disponible en línea (<https://www.lavanguardia.com/economia/20191125/471844383514/uber-londres-licencia.html>) última consulta realizada el día 29 de enero de 2020.

a la plataforma si se rechazan servicios, además de la fijación por Uber de las tarifas y las instrucciones sobre cómo prestar el servicio¹¹¹.

Como se puede observar, el panorama judicial es diverso no solo en España sino en todo el mundo, aunque recientemente los casos están quizás inclinándose más del lado de los trabajadores. Si volvemos a la cuestión de los repartidores, podemos encontrar diversas sentencias diversas en EEUU, Francia o Italia, siendo relevante el precedente dado en California en el caso *Dynamez Operations Inc*, donde se utiliza un test de laborabilidad nuevo más flexible llamado “ABC”, que además da más peso a la inversión de la carga de la prueba por parte de la empresa, que tiene que demostrar que no hay relación por cuenta ajena¹¹².

V. NOVEDADES LEGISLATIVAS Y PROPUESTAS

Más allá de algunos tibios posicionamientos y recomendaciones de diversos organismos europeos, como la Agenda Europea para la Economía Colaborativa, o propuestas por parte de la OIT, los movimientos más interesantes se han dado en Francia y Portugal. En el país galo, bajo el lema de la modernización del trabajo ha creado un régimen jurídico diferenciado para estos trabajadores, que ha sido ampliamente aplaudido por la patronal, que además se ha apresurado a pedir que el resto de países hagan lo mismo¹¹³, lo cual nos da una idea de por dónde van los tiros, habiendo causado las protestas de los repartidores por ejemplo¹¹⁴. Este régimen diferenciado supone una categoría a caballo entre el trabajador por cuenta ajena y el autónomo, otorgándole unos derechos mínimos, pero negándole a fin de cuentas que es un trabajador asalariado.

En Portugal la aprobación en 2018 de la conocida como “Ley Uber” procedió a regularizar su situación. El Partido Socialista portugués con la ayuda de la oposición de derechas (PSD), saco adelante esta ley con la oposición del taxi y sus socios de la

¹¹¹ MONTERO, Pablo Páramo. *Economía de plataformas y digitalización del trabajo: "uberlitigación" y tensiones en la relación laboral clásica* (cit.) p.40.

¹¹² Ibid. p.44

¹¹³ Disponible en línea (https://www.vozpopuli.com/economia-y-finanzas/Glovo-Deliveroo-Uber-Gobierno-contrato-autonomos_0_1264073976.html) última consulta realizada el día 29 de enero de 2020.

¹¹⁴ Disponible en línea (<https://www.elboletin.com/noticia/152871/economia/los-repartidores-franceses-de-deliveroo-ponen-en-entredicho-el-modelo-uberizado-que-defiende-macron.html>) última consulta realizada el día 29 de enero de 2020.

“jerigonza”¹¹⁵, ya que, si bien establecía algunas cuestiones de mínimos para la seguridad del servicio y una carga fiscal a las plataformas de un 5%, ha supuesto su plena legalización bajo la actividad de una plataforma electrónica y no como una empresa del transporte, como decía la STJUE del caso de Barcelona ya comentado.

Si bien la inmensa mayoría de la doctrina rechaza la tesis de que los trabajadores de las plataformas sean trabajadores por cuenta propia, existen defensores de la creación de una tercera categoría. La creación de la figura del autónomo dependiente no es algo nuevo, ya en los años setenta en Italia se instauró una tercera categoría de “trabajador parasubordinado” que es discutida aún a día de hoy¹¹⁶. Algo parecido ha ocurrido en Reino Unido estableciendo la categoría de trabajador (worker), y empleado (employee). Aunque pudiera pensarse que esto suponga una expansión del ámbito del marco de la relación laboral, no tiene porque, pudiéndose quedar relegados colectivos que se encuentren en las conocidas como zonas grises del derecho, como son los trabajadores de las plataformas¹¹⁷.

Sin ser lo mismo, ya que no busca crear una nueva categoría dentro de los trabajadores por cuenta ajena, en España existe la figura del TRADE, que guarda cierta relación con el caso anterior. Es usada con frecuencia por las plataformas y empresas de diversos sectores para encubrir los casos de falsos autónomos, pero, sin embargo, no podemos dejar de recordar que es igualmente un fraude de ley encubrir una relación laboral por muy TRADE que sea. En estos casos es usada como una amortiguación de la precariedad, dándose unos derechos muy mínimos, lo que, junto a medidas como la tarifa plana, y subvenciones para “emprendedores”, hace que la condición de autónomo pueda ser soportada económicamente.

La perseverancia de las fuerzas políticas partidarias del *laissez faire* y la patronal, en combinación con poderosas campañas de publicidad¹¹⁸, ha naturalizado una paulatina “huida del derecho del trabajo”, que bajo la excusa de la modernización está suponiendo

¹¹⁵ Disponible en línea (https://elpais.com/economia/2018/07/12/actualidad/1531406700_045520.html) última consulta realizada día 2 de febrero de 2020.

¹¹⁶ MARTÍNEZ ESCRIBANO, Alejandra. *Repensando el derecho del trabajo: el impacto de la economía colaborativa*. Disponible en línea (<https://forelab.com/wp-content/uploads/repensando-dcho-trabajo-impacto-eco-colaborativa-alejandra-mtnez.pdf>) última consulta realizada el día 3 de febrero de 2020. p.19

¹¹⁷ Ibid. p.20.

¹¹⁸ Es frecuente ver en medios de comunicación publicidad de estas empresas no solo promocionándose, si no alabando su modelo de contratación con argumentos del tipo: la mayoría de nuestros colaboradores antes estaban en el paro.

un empobrecimiento de ciertas capas de trabajadores (cada vez más). Crear una categoría de trabajador a medida de la patronal supone un retroceso sin precedentes en los derechos laborales, y es en este sentido como se ha posicionado la nueva Ministra de Trabajo, que ha anunciado mano dura contra los de falsos autónomos, atajar las prácticas fraudulentas de las empresas de la “economía colaborativa”, y una reforma del ET garantista para con los trabajadores¹¹⁹.

¹¹⁹ Disponible en línea (https://www.eldiario.es/economia/Trabajo-legislara-contundencia-celeridad-autonomos_0_990051538.html) última consulta realizada el día 3 de enero de 2020.

CONCLUSIONES

A modo de síntesis se va a enumerar una serie de conclusiones que se pueden extraer a lo largo de los diferentes capítulos del trabajo:

I. La automatización está alcanzando, de la mano de los procesos de aprendizaje automatizado, unas cotas sin precedentes en la historia, lo que supone enormes transformaciones en la organización de: los procesos de producción, prestaciones de servicios, estructura empresarial, y por tanto, en el papel que desempeñan los trabajadores, siendo un fenómeno transversal en alza que está afectando sobremanera al sector servicios.

II. Consecuencia de esta revolución tecnológica han surgido diversos tipos de plataformas digitales que, aprovechando la reducción de los costes de transacción, se dedican a ofertar en convocatoria abierta la realización de tareas externalizadas (*Crowdwork*),

III. Denominar a este nuevo tipo de plataformas “economía colaborativa” no se corresponde con la realidad, siendo más preciso con su naturaleza mercantilista el término “plataformas de la economía bajo demanda”.

IV. El número de personas que obtiene una parte significativa de sus ingresos en este tipo de plataformas oscila en los países desarrollados europeos entre el 9-22%, siendo un fenómeno mayormente invisible, ya que se trabaja desde casa, siendo los casos icónicos (Uber, Glovo...) minoritarios, pero más llamativos.

V. Ha de incluirse en el ámbito subjetivo del Estatuto de los Trabajadores a los prestadores de servicios en estas plataformas porque se manifiestan indicios de dependencia y ajenidad, y estos han de adaptarse a los tiempos y flexibilizarse con una orientación protectora de la parte contractualmente más débil, sin poder de negociación.

VI. La jurisprudencia nacional e internacional es variada debido a las complicaciones de encajar este nuevo fenómeno en legislaciones, un tanto rígidas, incluso obsoletas. Por lo cual es necesario una adaptación en el sentido del punto anterior, rechazando crear nuevas categorías. No obstante, la jurisprudencia parece decantarse por la tesis de la laborabilidad de los prestadores, así como la gran mayoría de la doctrina.

BIBLIOGRAFÍA

CASTELLS, Manuel. *La era de la Información*. Siglo XXI, 1999, México.

CCOO e Instituto de Estudios del Trabajo UAB. *La dimensió de l'economia de plataforma a Catalunya. Enquesta sobre treball mitjaçant plataformes digitals*. Junio de 2018.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ESPAÑA. *Informe: La digitalización de la economía*. Número 3, año 2017, Madrid.

HOWE, J. *The rise of Crowdsourcing*. Wired, 2006.

HUWS, Ursula, et al. *Work in the European gig economy: research results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy*. 2017.

MARCUSE, Helbert. *El hombre unidimensional*. Planeta de Agostini, 1993, Buenos Aires, tr. Antonio Elorza.

MARTÍNEZ ESCRIBANO, Alejandra. *Repensando el derecho del trabajo: el impacto de la economía colaborativa*.

MOLINA, Oscar; PASTOR, Albert. *La Digitalización, Relaciones Laborales y Derecho del Trabajo. La revolución digital en España. Impacto y retos sobre el mercado de trabajo y el bienestar*, 2018.

MONTERO, Pablo Páramo. *Economía de plataformas y digitalización del trabajo: "uberlitigación" y tensiones en la relación laboral clásica*. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 2019, no 57.

MONTERO PASCUAL, Juan José. *La Regulación de la Economía colaborativa*. Tirant lo Blanch, 2017, Valencia.

PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. *Derecho del Trabajo*. Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2015. (23ed.).

RICHTA, Radovan. *La Civilización en la Encrucijada*. Ayuso, 1974, Madrid, tr. Daniel Iríbar

SCHUMPETER, Joseph Alois. *Capitalismo, socialismo y democracia I*. Folio, Barcelona, 1996.

SOLAR CAYÓN, Jose Ignacio. *La Inteligencia Artificial Jurídica*. Aranzadi, 2019, Navarra

SZTULWARK, Sebastián. *Conocimiento y valorización en el capitalismo industrial*, *Revista de historia de la industria, los servicios y las empresas en América Latina*. Nº9, Buenos Aires, 2011.

TODOLÍ SIGNES, Adrián. *El Trabajo en la era de la Economía Colaborativa*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2017.

ZUKERFELD, Mariano. *Bienes Informacionales y Capitalismo Cognitivo. Conocimiento, información y acceso en el siglo XXI*. Revista Razón y Palabra ed. Universidad Católica de Ecuador n° 53.